

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 5 BEKASI**

**WURI HANDAYANI
8125087885**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

**INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE
WITH PERFORMANCE OF TEACHER SENIOR HIGH
SCHOOL 5 BEKASI**

**WURI HANDAYANI
8125087885**



**Scripton is Written as Part Of Bachelor Degree in Education
Accomplishment**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC
CONCENTRATION IN COOPERATIVE ECONOMIC
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012**

ABSTRAK

WURI HANDAYANI. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi. Skripsi. Jakarta : Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2012

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi yang berlokasi di Jalan Gamprit Jatiwaringin Asri, Bekasi yang dilakukan sejak bulan April hingga Juni 2012.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru SMA Negeri 5 Bekasi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 53 orang, kemudian keseluruhan dari populasi dijadikan sampel.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk non tes yang berupa kuisioner yang masing-masing terdiri dari pernyataan untuk variabel X_1 (Kompensasi) dan pernyataan untuk variabel X_2 (Disiplin Kerja), sedangkan data untuk variabel Y (Kinerja Guru) diperoleh langsung dari tempat penelitian. Sebelum instrumen tersebut dipergunakan telah diuji cobakan kepada 30 guru di SMA Negeri 5 Bekasi. Kedua instrumen tersebut dihitung validitasnya. Dari perhitungan validitas instrumen, untuk variabel X_1 (Kompensasi) 33 pernyataan dinyatakan valid dan 14 pernyataan dinyatakan tidak valid. Sedangkan untuk variabel X_2 (Disiplin Kerja) 37 pernyataan dinyatakan valid dan 3 pernyataan dinyatakan tidak valid ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{kriteria}}$). Dari hasil uji coba diperoleh reliabilitasnya untuk variabel $X_1 = 0,969$ dan Variabel $X_2 = 0,876$. Dengan demikian instrumen ini valid dan reliabel untuk dipergunakan.

Hasil teknik analisis data sebagai berikut : semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi linearitas. Persamaan regresi ganda yang diperoleh $\hat{Y} = 477,356 + 0,299X_1 + 0,383X_2$. Uji koefisien regresi secara simultan menggunakan tabel ANOVA. Diperoleh $F_{\text{hitung}} = 43,260$ dan $F_{\text{kritis}} = 3,1826$. Hal ini menunjukkan regresi signifikan dan berpengaruh secara simultan. Uji koefisiensi regresi secara parsial menggunakan tabel Coefficients. Pengujian variabel X_1 diperoleh $t_{\text{hitung}} = 2,832$ dan $t_{\text{kritis}} = 2,3109$. Hal ini menunjukkan variabel X_1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y . Pengujian variabel X_2 diperoleh $t_{\text{hitung}} = 3,191$ dan $t_{\text{kritis}} = 2,3109$. Hal ini menunjukkan variabel X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y .

Uji keeratan hubungan, arah hubungan, dan berarti atau tidaknya hubungan dilakukan dengan analisis korelasi, baik secara parsial maupun simultan. Uji korelasi parsial menggunakan tabel *correlation*. Uji korelasi parsial antara Y dan X_1 jika X_2 konstan diperoleh koefisien korelasi tanpa variabel kontrol = 0,748, setelah variabel X_2 dikendalikan koefisien korelasi = 0,372. Hal ini menunjukkan terjadi penurunan korelasi, maka hubungan positif antara variabel Y dan X_1 akan menurun. Kemudian diperoleh signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,007, yang menunjukkan ada hubungan yang berarti antara Y dengan X_1 jika X_2 konstan. Uji korelasi parsial antara Y dan X_2 jika X_1 konstan diperoleh koefisien korelasi tanpa variabel kontrol = 0,790, setelah variabel Y dikendalikan koefisien korelasi = 0,411. Hal ini menunjukkan terjadi penurunan korelasi, maka hubungan positif antara variabel Y dan X_2 akan menurun. Kemudian diperoleh signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,002, yang menunjukkan ada hubungan yang berarti antara Y dan X_2 jika X_1 konstan. Uji korelasi simultan menggunakan tabel summary. Diperoleh $R = 0,796$ berarti nilai R termasuk kategori (0,60-0,799), yang menunjukkan keeratan hubungan antara X_1 , X_2 dan Y tergolong kuat. Uji koefisiensi determinasi menghasilkan $R^2 = 0,634$. Hal ini menunjukkan bahwa 63,4 % variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_1 dan X_2 .

Model regresi dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik, yaitu residual mengikuti distribusi normal, tidak adanya gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Berdasarkan uji multikolinearitas diperoleh *tolerance* = 0,375 (*tolerance* > 0,1) dan VIF = 2,663 (VIF < 10), hal ini menunjukkan model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas diperoleh titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka menunjukkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil simpulan bahwa ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

ABSTRACT

WURI HANDAYANI. *Influence of compensation and work discipline with Performance of Teachers in 5 High Schools in Bekasi.* Sciption. Jakarta : concentration of cooperative Economic, Study Program of Economic, State University of Jakarta. 2012.

This study aims to determine how much influences of compensation and work discipline on the performance of SMA Negeri 5 Bekasi teachers, which is located at Gamprit street, Jati Waringin Asri, Pondok Gede, conducted from April to June 2012.

This study uses a survey method with the correlational approach. In this research, the population is the entire teacher SMAN 5 Bekasi with the status of civil servants who numbered 53 people, then the whole of population sampeled.

The instrument used in this study shaped in the form of non-test questionnaire, each consisting of 47 statements for the variable X_1 (Compensation) and 40 claim for the variable X_2 (Work Discipline), while data for the variable Y (Performance of Teacher) obtained directly from research site. Before the instrumens used have been tested to 30 teachers in SMAN 5 Bekasi. Both instrumens are calculated validity. From the calculation of the validity of instrumens, for variable X_1 (Compensation) 33 statements declered valid and 14 statements declared invalid. Whereas for variable X_2 (Work Discipline) 37 statements declered valid and 3 statements declared invalid ($r_{para} > r_{criteria}$). From the test results obtained reliability for the variable $X_1 = 0,969$ and Variable $X_2 = 0,876$. Thus this instruments is valid and reliable for it is intended use.

Results of data analysis techniques as follows : all variable in this study have normal distribution and satisfy the assumption of linearity. Obtained multiple regression equation $\hat{Y} = 477,356 + 0,299X_1 + 0,383X_2$.Test of regression coefficients simultaneously using ANOVA tables. Provided $F_{count} = 43,260$ and $F_{critical} = 3,1826$. This show a significant and influential regression simultaneously. Test by partial regression coefficients using Cooficien table. Testing X_1 variables obtained $t_{count} = 2,832$ and $t_{critical} = 2,3109$. This show the X_1 variable effect on the Y . Testing X_2 variables obtained $t_{count} = 3,191$ and $t_{critical} = 2,3109$. This show the X_2 variable effect on the Y .

Correlation test, the direction of the relationship, and means that wheter or not the relationship is done by correlation analysis, either partially or simultaneously. Tests of partial correlation using correlation tables. Test of partial correlation between Y and X_1 if X_2 constant correlation coefficient = 0,748

without control variables, after the controlled variable $Y = 0,372$ correlation coefficient. This show a decline of correlation, the positive relationship between variable Y and X_1 will decline. Then acquired the significance of less than 0,05 is 0,007, indicating significant relationship between Y and X_1 if X_2 is constant. Test of partial correlation between Y and X_2 if X_1 constant correlation coefficient = 0,790 without control variables, after the controlled variable $Y = 0,411$ correlation coefficient. This show a decline of correlation, the positive relationship between variable Y and X_1 will decline. Then acquired the significance of less than 0,05 is 0,002, indicating significant relationship between Y and X_2 if X_1 is constant. Correlation tes dimultaneosly using the summary table. Ontained $R = 0,796$ means that value of R including category (0,60-0,799), which shows the relationship between X_1 , X_2 and Y is at strong. Test yield coefficient of determination $R^2 = 0,634$. This indicates that 63,4 % variable Y influenced by variable X_1 and X_2

Regression model in this study free of aberrations of classical assumptions, namely the absence of symptoms of multicollinearity, and autocorrelation. Under the multicollinearity test was obtained tolerance = 0,375 (tolerance > 0,1) and VIF = 2,663 (VIF < 10), this suggests the regression model free from multicollinearity problems. Based on the obtained heteroscedascity test points spread with no clear pattern in the upper and under the number 0 on the Y axis, then it shows there is no heteroscedasticity regression models. Based on this research can be drawn the conclusion that there is the influences of compensation and work discipline on the performance of teacher.



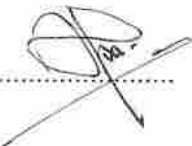


Keywords : Compensation, Work Discipline and Performance of Teachers

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**



Dra. Nurahmah Hajat, M.Si
NIP. 195310021985032001

| Nama | Jabatan | Tanda Tangan | Tanggal |
|--|---------------|--|--------------|
| 1. <u>Ari Saptono, SE, M.Pd</u> NIP.197207152001121001 | Ketua |  | 30 Juli 2012 |
| 2. <u>Dicky Iranto, SE, M.SE</u> NIP.197106122001121001 | Sekretaris |  | 30 Juli 2012 |
| 3. <u>Dr.I Ketut. R. Sudiardhitha</u> NIP.19560271986021001 | Penguji Ahli |  | 30 Juli 2012 |
| 4. <u>Dra Rd. Tuty S, M.Si</u> NIP.195807221986032001 | Pembimbing I |  | 30 Juli 2012 |
| 5. <u>Dr. Harya K.W, SE, M.Si</u> NIP.197002072008121001 | Pembimbing II |  | 30 Juli 2012 |

Tanggal Lulus : 24 Juli 2012

LEMBAR ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta

Jakarta, Juli 2012
Yang membuat pernyataan

Wuri Handayani
No. reg: 8125087885

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya untuk Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan petunjuk-NYA serta memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

Penulisan skripsi merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian laporan ini terutama kepada :

1. Ibu dan Bapak serta kakak yang telah memberikan semangat dan doa yang tiada hentinya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Dra. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si. dan Bapak Dr. Harya Kuncara wiralagga SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membina, menyarankan dan membantu praktikan menyelesaikan dengan penuh kesabaran dan perhatian.
3. Ibu Dra. Nurahma Hajat, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Ari Saptono, SE, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Bapak Dr. Saparuddin, SE, M.Si. selaku Ketua Progam Studi Pendidikan Ekonomi, dan Ibu Drs. Siti Nurjanah, SE, M.Si. selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyadari jika dalam proses penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis menerima saran dan masukan yang membangun demi perbaikan dilain waktu. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Jakarta, Juli 2012

Penyusun

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

*“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula)
kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu. Allah Maha Mengetahui
sedangkan kamu tidak mengetahui”
(Qs. Al-Baqoroh:216)*

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

Ibu dan bapak tercinta, serta kakak ku.

Terimakasih atas doa, dukungan semangat dan kebersamaan kalian.

Skripsi ini adalah salah satu wujud bakti ku

Dan sebagai kunci awal kesuksesanku

Aku janji, akan aku bahagiakan kalian...

Mas Rendy Suryo Nugroho dan Keluarga,

skripsi ini hadiah kecil dari ku,

aku akan selalu ingat kebersamaan yang keluarga mas dan mas berikan ,

serta mencoba untuk lebih memahami dan menerapkan

arti ihklas dalam menjalani kehidupan..

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| JUDUL PENELITIAN | i |
| TITLE | ii |
| ABSTRAK | iii |
| ABSTRACT | v |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | vii |
| LEMBAR ORISINALITAS | vii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Pembatasan Masalah | 7 |
| D. Perumusan Masalah | 7 |
| E. Kegunaan Masalah | 8 |
| BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS | |
| A. Deskripsi Teoretis | |
| 1. Kinerja Guru | 9 |
| 2. Kompensasi | 15 |
| 3. Disiplin Kerja | 23 |
| B. Hasil Penelitian yang Relevan | 33 |
| C. Kerangka Berpikir | 34 |
| D. Perumusan Hipotesis | 36 |

| | | |
|----------------|---|----|
| BAB III | METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. | Tujuan Penelitian | 38 |
| B. | Waktu dan Tempat Penelitian | 38 |
| C. | Metode Penelitian | 39 |
| D. | Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel | 39 |
| E. | Instrumen Penelitian..... | 40 |
| F. | Konstelasi Hubungan Antar Variabel | 47 |
| G. | Teknik Analisis Data..... | 48 |
| BAB IV. | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. | Gambaran Umum Daerah Penelitian dan Responden | 57 |
| 1. | Gambaran Umum Daerah Penelitian..... | 57 |
| 2. | Gambaran Umum Responden | 59 |
| B. | Deskripsi Data | 64 |
| 1. | Data Variabel (Y) Kinerja Guru..... | 64 |
| 2. | Data Variabel (X_1) Kompensasi..... | 66 |
| 3. | Data Variabel (X_2) Disiplin Kerja..... | 68 |
| C. | Analisis Data | 71 |
| 1. | Persamaan Regresi | 72 |
| 2. | Uji Persyaratan Analisis..... | 72 |
| 3. | Uji Hipotesis | 75 |
| 4. | Analisis Koefisien Korelasi..... | 76 |
| 5. | Uji Koefisien Determinasi | 78 |
| 6. | Uji Penyimpangan Asumsi Klasik | 78 |
| D. | Interprestasi Hasil Penelitian..... | 79 |
| E. | Keterbatasan Penelitian | 81 |
| BAB V. | KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | |
| A. | Kesimpulan | 82 |
| B. | Implikasi..... | 83 |
| C. | Saran..... | 84 |

| | |
|-----------------------------|------------|
| DAFTAR PUSTAKA | 86 |
| LAMPIRAN..... | 89 |
| RIWAYAT HIDUP | 157 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Judul | Halaman |
|-----------------|---|----------------|
| Lampiran 1. | Instrumen Ujicoba Variabel X_1 | 90 |
| Lampiran 2. | Instrumen Ujicoba Variabel X_2 | 96 |
| Lampiran 3. | Data Hasil Ujicoba Variabel X_1 | 101 |
| Lampiran 4. | Perhitungan Analisis Butir Variabel X_1 | 104 |
| Lampiran 5. | Tabel Ujicoba Validitas Instrumen X_1 | 105 |
| Lampiran 6. | Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X_1 | 106 |
| Lampiran 7. | Data Hasil Uji Coba Variabel X_2 | 107 |
| Lampiran 8. | Perhitungan Analisis Butir Variabel X_2 | 110 |
| Lampiran 9. | Tabel Uji Coba Validitas Instrumen X_2 | 111 |
| Lampiran 10. | Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X_2 | 112 |
| Lampiran 11. | Instrumen Penelitian Variabel X_1 | 113 |
| Lampiran 12. | Instrumen Penelitian Variabel X_2 | 118 |
| Lampiran 13. | Data Mentah Variabel X_1 | 123 |
| Lampiran 14. | Data Mentah Variabel X_2 | 125 |
| Lampiran 15. | Rekapitulasi DP3 Guru SMAN 5 Bekasi | 127 |
| Lampiran 16. | Rekapitulasi Sebaran Skor Hasil Penelitian | 129 |
| Lampiran 17. | Perhitungan Rentang, Banyak Kelas, dan Interval Kelas Variabel Y | 130 |
| Lampiran 18. | Perhitungan Rentang, Banyak Kelas, dan Interval Kelas Variabel X_1 | 131 |
| Lampiran 19. | Perhitungan Rentang, Banyak Kelas, dan Interval Kelas Variabel X_1 | 132 |
| Lampiran 20. | Grafik Histogram Variabel X_1 , X_2 dan Y | 133 |

| | |
|---|-----|
| Lampiran 21. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku X_1 , X_2 dan Y | 135 |
| Lampiran 22. Perhitungan Indikator Dominan Variabel Kompensasi..... | 136 |
| Lampiran 23. Perhitungan Sub Indikator yang Dominan Variabel Kompensasi | 137 |
| Lampiran 24. Perhitungan Indikator Dominan Variabel Disiplin Kerja.... | 138 |
| Lampiran 25. Perhitungan Sub Indikator yang Dominan Variabel Disiplin Kerja | 139 |
| Lampiran 26. Tabel F Table..... | 142 |
| Lampiran 27. Tabel t Table..... | 146 |
| Lampiran 28. Tabel Durbin-Watson | 147 |
| Lampiran 29. Tabel ANOVA..... | 148 |
| Lampiran 30. Hasil Output SPSS..... | 149 |
| Lampiran 31. Surat Permohonan izin Penelitian Untuk Skripsi | 153 |
| Lampiran 32. Surat Permohonan izin Observasi..... | 154 |
| Lampiran 33. Surat Izin Penelitian Untuk Skripsi | 155 |
| Lampiran 34. Surat Izin Observasi..... | 156 |
| Lampiran 35. Daftar Riwayat Hidup..... | 157 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Judul | Halaman |
|--------------|--|----------------|
| III.I | Indikator Variabel X1 (Kompensasi)..... | 41 |
| III.II | Skala Penilaian Likert Untuk Kompensasi..... | 42 |
| III.III | Indikator Variabel X2 (Disiplin Kerja)..... | 45 |
| III.4 | Skala Penelitian Untuk Disiplin Kerja Guru..... | 46 |
| IV.1 | Distribusi Frekuensi Berdasarkan Daerah Domisili | 58 |
| IV.2 | Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia..... | 59 |
| IV.3 | Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin | 61 |
| IV.4 | Distribusi Frekuensi Berdasarkan Golongan | 62 |
| IV.5 | Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja Guru) | 64 |
| IV.6 | Distribusi Frekuensi Variabel X ₁ (Kompensasi)..... | 65 |
| IV.7 | Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kompensasi | 66 |
| IV.8 | Distribusi Frekuensi Variabel X ₂ (Disiplin Kerja)..... | 68 |
| IV.9 | Rata-Rata Hitung Skor Indikator Disiplin Kerja | 69 |
| IV.10 | Analisis Regresi, Hipotesis dan Korelasi | 70 |
| IV.11 | Tabel ANOVA untuk Variabel X ₁ dan X ₂ | 73 |
| IV.12 | Tabel Uji Penyimpangan Asumsi Klasik..... | 77 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Judul | Halaman |
|---------------|--|----------------|
| IV.1 | Diagram Pie Frekuensi Guru Berdasarkan Tempat Domisili | 59 |
| IV.2 | Diagram Pie Frekuensi Guru Berdasarkan Usia | 60 |
| IV.4 | Diagram Pie Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 61 |
| IV.5 | Diagram Pie Frekuensi Guru Berdasarkan Golongan..... | 63 |
| IV.6 | Gambar Histogram Variabel Y (Kinerja) | 64 |
| IV.7 | Grafik Histogram Variabel X_1 (Kompensasi)..... | 66 |
| IV.8 | Grafik Histogram Variabel X_2 (Disiplin Kerja)..... | 68 |
| IV.9 | Normal Probability Plot | 72 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi seperti sekarang ini, dunia pendidikan sedang menghadapi beratnya tekanan persaingan. Hal ini mengharuskan segala unsur-unsur atau pihak-pihak yang terkait dalam dunia pendidikan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerjanya agar dapat menghadapi tekanan persaingan dan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Tujuan pendidikan nasional harus dicapai dengan mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu sumber daya manusia, yang pada akhirnya dapat mewujudkan pembangunan nasional.

Tujuan pendidikan nasional tercantum dalam UU No.2 Tahun 1989 Pasal 4 menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Dengan demikian, pendidikan nasional akan mampu mewujudkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional tersebut harus mampu memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia yang memiliki peran sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk

mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran disekolah, maka mutu dan jumlah guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

Tenaga pendidik atau guru yang dibutuhkan oleh sekolah untuk menunjang kegiatan pembelajaran dalam meraih tujuan pendidikan secara sukses adalah guru yang memiliki kinerja tinggi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan, maka sekolah-sekolah mencari dan membutuhkan tenaga pendidik yang terampil atau kualitasnya dianggap cukup memadai untuk menjadi tenaga pendidik sehingga kinerja yang dimilikinya tinggi. Jika kinerja atau penampilan kerjanya baik yaitu mampu menuntaskan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien oleh semua guru, kemungkinan besar tujuan yang telah direncanakan akan sukses diraih.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Hasil kerja yang ditunjukkan pun haruslah tinggi.

Guru mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Guru adalah makhluk hidup yang mempunyai sifat yang heterogen (berbeda antara yang satu dengan yang lain) dan dinamis (mudah berubah) menyebabkan mereka tidak mudah dikuasai serta diatur sepenuhnya oleh peraturan sekolah. Sehingga ada kalanya kinerja guru menjadi rendah atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah.

Masalah menurunnya kinerja jika tidak segera diatasi, maka akan menjadi penghambat tercapainya tujuan sekolah. Memberhentikan atau mengeluarkan guru yang memiliki kinerja rendah bukanlah jalan keluar yang terbaik. Dengan memberhentikan atau mengeluarkan guru secara otomatis akan membuat sekolah melakukan perekrutan guru baru dan perekrutan tersebut bukanlah pekerjaan yang mudah, butuh waktu, dan biaya yang tidak sedikit.

Hubungan antara sekolah dengan guru adalah hubungan yang dinamis. Sekolah ingin mencapai tujuannya, disisi lain guru menginginkan balas jasa yang setimpal. Dalam hubungan dua arah, antara sekolah dan guru tentunya tidak ada yang mau dirugikan. Oleh karena itu, kondisi ini harus menimbulkan hubungan yang saling menguntungkan antar kedua pihak. Kondisi menang bagi sekolah dan kalah bagi guru pada gilirannya akan senantiasa menimbulkan hubungan yang tidak sehat sehingga akan merugikan kedua belah pihak.

Menemukan guru dengan kinerja yang baik bukanlah pekerjaan yang mudah sehingga dibutuhkan sebuah penilaian kinerja guru sebagai tolak ukur untuk mengetahui perkembangan kinerja para guru. Adanya penilaian kinerja tersebut memungkinkan adanya umpan balik bagi sekolah maupun bagi guru terutama dalam peningkatan kinerja guru. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa

faktor, antara lain : tingkat pendidikan, fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang diterima guru.

Rendahnya kinerja guru berawal dari kondisi guru, seringkali dihubungkan dengan tingkat pendidikan guru. Sehingga timbul asumsi semakin tinggi tingkat pendidikan guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Pilihan untuk mendapatkan guru yang tepat dengan jabatannya, membutuhkan kriteria tertentu, misalnya seorang yang mempunyai latar belakang pendidikan dan pelatihan khususnya yang sangat terkait dengan bidang pekerjaan guru akan dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Tersedianya fasilitas kerja yang cukup juga membantu kelancaran proses penyelesaian pekerjaan guru. Fasilitas kerja dapat berupa peralatan, seperti: OHP, komputer, LCD, lemari arsip dan lainnya, dan berupa perlengkapan seperti: alat tulis kantor, kertas dan map arsip. Tersedianya fasilitas kerja yang dibutuhkan guru menjadi suatu kebutuhan yang sangat vital. Semakin baik kualitas dan kuantitas fasilitas kerja yang dibutuhkan guru, maka semakin baik pula hasil pekerjaan.

Fasilitas kerja yang kurang terpenuhi atau tidak tersedia, baik itu berupa peralatan maupun perlengkapan, secara kuantitas maupun kualitas maka akan mengganggu proses kegiatan belajar mengajar guru dan penyelesaian tugas dan juga akhirnya mengganggu kinerja guru.

Disiplin kerja guru juga memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi biasanya akan memiliki kinerja yang

tinggi pula, karena melalui disiplin biasanya mereka akan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Disiplin dapat diterapkan dalam berbagai aktivitas, baik di rumah, jalan raya, sekolah maupun kantor. Khususnya di sekolah, sebagai wadah berkumpulnya beberapa orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan biasanya memiliki peraturan-peraturan yang harus dipatuhi sebagai pedoman jalannya aktivitas belajar mengajar.

Kenyataannya, masalah-masalah disiplin yang umum masih sering terjadi, seperti: absensi dan ketidakpatuhan. Padahal melalui disiplin kerja berarti guru telah memberikan dukungan yang positif kepada sekolah dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih mudah tercapainya tujuan sekolah.

Faktor lain yang membuat kinerja guru belum maksimal ialah kompensasi yang diterima guru. Guru diberikan kompensasi dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, rendahnya tingkat kompensasi yang diterima oleh guru, yang tidak dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari merupakan pendorong rendahnya kinerja guru.

Daftar nilai kinerja seorang pegawai negeri selama satu tahun dan selalu diberikan tiap awal tahun berikutnya dilihat dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) setiap akhir tahun dengan unsur penilaian meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan

prestasi. Berdasarkan data dari hasil penilaian yang terdapat dalam DP3 guru-guru SMA Negeri 5 Bekasi, kinerja guru-guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil adalah baik yaitu 81,21 tetapi mengalami penurunan jika dibandingkan tahun 2010 kinerja guru-guru SMA Negeri 5 Bekasi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil mencapai 81,54. Berdasarkan hasil observasi lapangan, masih terdapat beberapa guru yang dalam bekerja menunjukkan kinerja yang kurang kondusif, karena dalam kegiatan pembelajaran dikelas hanya menggunakan metode caramah saja yang dianggap membosankan oleh siswa. Hal ini yang melatar belakangi penulis mengadakan penelitian terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Bekasi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui kebenaran apakah kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Bekasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja disebabkan oleh hal-hal berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?

4. Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?
5. Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah didefinisikan diatas, ternyata bahwa masalah kinerja guru menyangkut aspek, dimensi dan lingkup permasalahan yang luas dan kompleks sifatnya. Karena keterbatasan peneliti dalam waktu, dana dan tenaga yang mungkin tidak mampu memecahkan keseluruhan masalah tersebut diatas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Pengaruh Antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi”

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Secara teoretis, penelitian ini dapat berguna untuk menambah referensi dan hasanah ilmu tentang kompensasi dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat digunakan untuk bahan acuan, masukan serta referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat digunakan sebagai instrumen evaluasi kompensasi dan disiplin kerja terhadap prediksi kenaikan dan penurunan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kinerja Guru

Aspek yang terdapat dalam kinerja meliputi bidang yang luas dan kompleks. Untuk mencapai tujuan institusional setiap sekolah, kinerja guru merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan, karena baik atau tidaknya kemampuan seorang guru terlihat dari kinerjanya yang terukur secara periodik.

Menurut Donnelly, Gibson dan Luancevich yang dikutip oleh Viethzal Rivai “Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik”.¹

Menurut Casio yang dikutip oleh Veithzal Rivai dalam bukunya *performance appraisal* “kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.”² Senada dengan Cassio L.W Rue dan L.L Byars yang dikutip oleh Syarif Makmur mendefinisikan “Kinerja (*Performance*) sebagai tingkat pencapaian hasil (*the degree of accomplishment*). Atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi”.³

¹ Veithzal Rivai dan Ahmad Fauzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 15

² *Ibid*, hal.15

³ Syarif Makmur, *pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 199

Menurut Judith R Gordon mengatakan “Kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerjaan dalam menerima tujuan perusahaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.”⁴

Menurut Veithzal Rivai menyimpulkan bahwa :

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang keseluruhan selama priode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepekati bersama”.⁵

Beberapa pendapat diatas menyatakan kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, sehingga mencapai tujuan atau sasaran dengan kriteria yang ditentukan sebelumnya. Hubungannya dengan dunia pendidikan, kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan sekolah. Kemampuan guru akan terlihat pada saat mengajar yang diukur dari kompetensi mengajar.

Yaslis Ilyas “Kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel”.⁶

Schermerson, Hunt dan Osborn yang dikutip oleh Veithzal Rivai dalam buku *Performance Appraisal* “Kinerja adalah kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi”.⁷

⁴ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gajah Muda University Press, 1997), hal. 62

⁵ Veithzal Rivai dan Ahmad Fauzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 15

⁶ Yaslis Ilyas, *Kinerja Teori Penilaian dan Penilaian* (Depok: Pusat kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI, 2001), hal. 90

Llyod dan leslie dalam bukunya *Human Resource Management* mendefinisikan “ kinerja sebagai tingkatan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan”.⁸

Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁹

Kinerja atau *job performance* atau *actual performance* (prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁰

Menurut pendapat diatas, dapat diartikan bahwa aspek-aspek kuantitas mengacu pada beban kerja / target kerja, sedangkan aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapihan pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Tolak ukur hasil kerja dari sudut kuantitas dalam arti target yang pada umumnya harus dihubungkan dengan waktu. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Sedangkan kinerja dengan aspek kualitas, yang sangat dipengaruhi atau ditentukan oleh berat-ringan atau sulit mudah atau kompleks tidaknya pekerjaan yang dikerjakan.

Menurut Moeheriono dalam buku *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* mengatakan bahwa:

“Kinerja atau performance dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik

⁷ Veithzal Rivai dan Ahmad Fauzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 15

⁸ Llyod L. Byars, Leslie W. Rue, *Human Resource Management* (United state: The Mcgraw Hill Companies, 1997), hal. 284

⁹ Suryadi Prawirosatono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPPE, 1999), hal. 2

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Bandung : Rineka Rosyada Karya, 2003), hal. 67

secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”¹¹

Kinerja guru dapat terlihat dari apa yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok guru baik secara kualitatif maupun kuantitatif terhadap tugas kerja yang menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat tercapai tujuan institusional sekolah secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai, merupakan hasil yang kualitas baik serta dalam menyelesaikan tugas tersebut diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan sekolah.

Pencapaian tujuan ini adalah hasil pengkajian misi organisasi yang berisi suatu kebijakan untuk jangka panjang yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Cara yang dilakukan oleh sekolah untuk mengetahui perkembangan organisasi sekolah dalam periode waktu tertentu adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja atau yang dikenal juga dengan istilah evaluasi kinerja.

Kinerja guru perlu senantiasa “diselenggarakan penilaian terhadap kinerja dalam kaitannya dengan kemampuan karyawan, tingkat usaha maupun dukungan perusahaan sebagai faktor penyebab langsung yang mempengaruhi kinerja karyawan”.¹²

Veitzhal Rivai menyatakan kinerja merupakan “hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan diukur”.¹³ Sehingga kinerja merupakan hasil pekerjaan yang

¹¹ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), hal. 61

¹² Robert L. Mathis da Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: salemba Empat, 2001), hal. 83

¹³ Veitzhal Rivai, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 309

benar-benar mempunyai standar serta dapat pula diukur penerapannya di sekolah.

Penilaian kinerja adalah merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Menurut Roberth L Mathis & Jackson, “ penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya kepada karyawan”.¹⁴

Menurut Ricard L Draf, “Evaluasi kinerja adalah proses pengamatan dan evaluasi kinerja karyawan, pencatatan hasilnya dan penyediaan umpan balik kepada karyawan”.¹⁵ Menurut Siswanto Satrohadiwiryono, penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun”.¹⁶

Menurut Cumings & Worley, “*Performance appraisal is a human resource system design to provide feedback to individual or group about it is performance and it is developmental opportunities*. Dalam arti bebas penilaian kinerja adalah suatu sistem desain yang menyediakan umpan balik dari individu atau kelompok tentang kinerja dan kesempatan untuk berkembang”.¹⁷

¹⁴ Roberth L. Mathis & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba empat, 2002), hal. 81

¹⁵ Richard L. Daft, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2002), h. 352

¹⁶ B. Siswanto Satrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hal. 231

¹⁷ Thomas G Cumings & Christopher G Worley, *Organization Development and Change* (South-Western: Cengage Learning, 2008), hal. 752

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu kegiatan evaluasi untuk melakukan pengukuran terhadap kinerja guru yang dikaitkan dengan standar yang telah ditetapkan dalam suatu periode waktu tertentu. Standar disini berarti tingkatan yang telah dipenuhi oleh suatu kinerja.

Menurut B Siswanto Sastrohadiwiryono, unsur-unsur yang dinilai dalam proses penilaian kinerja adalah: 1) Kesetiaan, 2) Prestasi kerja, 3) Tanggung jawab, 4) Ketaatan, 5) Kejujuran, 6) Kerja sama, 7) Prakarsa, 8) kepemimpinan¹⁸

Sekolah dalam rangka pencapaian tujuan atau sasaran organisasi, sekolah harus menyusun rancangan kerja serta bentuk penilaian yang akan dijadikan acuan sekolah dalam menilai kinerja guru sehingga peningkatan kinerja dapat diukur untuk mengetahui seberapa besar guru bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Setiap sekolah mengharapkan para gurunya memiliki kinerja yang tinggi, dan pada saat yang bersamaan guru mengharapkan adanya umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku guru dimasa yang akan datang karena kinerja guru merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya sekolah untuk mencapai tujuan.

Mengevaluasi kinerja guru secara objektif dan akurat maka sekolah harus mempunyai tolak ukur tingkat kinerja, pengukuran tersebut memberikan kesempatan bagi para guru untuk mengetahui tingkat kinerja mereka sehingga mereka akan terbentuk pengetahuan, kecakapan, kebiasaan, sikap, minat, penyesuaian diri yang berkenaan dengan aspek pribadi guru. Sehingga “tujuan

¹⁸ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 235-236

pertumbuhan dan pengembangan kinerja karyawan harus spesifik, dapat diukur, disetujui, realistis dan tepat waktu”.¹⁹

Pada dasarnya penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai sumber data untuk perencanaan sumberdaya manusia dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi organisasi yang bersangkutan serta sebagai alat untuk memberi umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi guru.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja Guru adalah hasil yang dicapai oleh guru yang bekerja pada suatu sekolah dalam periode waktu tertentu dengan memperlihatkan hasil kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan cara yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika untuk memperlihatkan hasil yang baik dan kinerja merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan diukur. Sehingga kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sungguh-sungguh dapat dinilai.

2. Kompensasi

Unsur pokok suatu lembaga sekolah, baik negeri maupun swasta adalah manusia sebagai pelaksana pendidikan, khususnya yaitu seorang guru dan tujuan bersama sebagai tujuan sekolah. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja guru adalah melalui kompensasi, pada dasarnya sebagai makhluk hidup manusia dituntut untuk menjaga kelangsungan hidupnya yaitu dengan memenuhi kebutuhan sekarang dan yang akan datang. Seorang guru dalam melakukan tugas sebagai pengajar, salah satu hal yang dapat menjadi motivasi yang kuat dan dapat

¹⁹ Veitzhal Rivai, *Performanca Appraisal* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 401

mendorong seorang guru untuk berpartisipasi aktif pada sekolah tempat bekerjanya antara lain balas jasa dari sekolah yang biasa dikenal dengan istilah kompensasi. “Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.²⁰

Selain itu S.P . Hasibuan dalam bukunya juga mengutip definisi dari Wailiam dan Davis yaitu:

“compensation is what employe receive in exchange of their work. Whether hourly or periodic salaries, the personal departement usually designs and administrators employe compensation. Jika diartikan dalam artian bebas kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai imbalan dari pekerjaannya yang diberikan oleh bagian personalia.”²¹

Maka jelas bahwa kompensasi yang diterima oleh guru merupakan balas jasa atas tenaga, waktu, dan pikiran yang dikeluarkan dalam bekerja. Tingkat kompensasi yang diterima guru, yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari merupakan pendorong kinerja guru. Sebagian besar tujuan guru bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan. Sehingga, jika kompensasi yang didapat dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka konsentrasi bekerja akan baik.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja kompensasi adalah “hal yang diterima oleh karyawan, berupa uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk organisasi.”²² Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai

²⁰ Soedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas* (Bandung: Mandar maju, 2001), hal. 23

²¹ Ibid, hal. 119

²² Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen sumber daya manusia* (Jakarta : PT. Grasindo, 2007), hal. 244

“Setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.”²³

Guru harus diberi imbalan sebagai upaya yang telah dikeluarkan untuk mencapai tujuan sekolah dan tujuan mereka sendiri. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi, bisa juga didalamnya termasuk insentif atau perangsang dan program kesejahteraan guru yang diberikan berdasarkan tanggal yang telah ditentukan.

Kompensasi merupakan balas jasa sekolah kepada guru sehingga “kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.”²⁴

Menurut Nanang Fattah bekerja “merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu dan orang yang bekerja bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan atas kepentingan organisasi.”²⁵

Terdapat dua pihak yang memikul tanggung jawab dan kewajiban yang berbeda tetapi saling mempengaruhi dan menentukan. Pihak pertama adalah guru yang memikul tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang sudah ditentukan sekolah. Sedangkan pihak kedua adalah pemerintah atau sekolah yang memikul kewajiban atau tanggung jawab memberikan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh guru. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena kedua belah pihak terdapat hubungan kerja sama yang baik.

²³ Mutiara S. Pangabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hal. 75

²⁴ Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997), hal. 315

²⁵ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosada Karya, 2004), hal.

Kompensasi dikatakan penting bagi guru karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai terhadap kerja guru itu sendiri. “Besarnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.”²⁶

Menurut Schermerhorn, dalam buku manajemen menyatakan bahwa: “Teori ekuitas merupakan peringatan yang paling baik bahwa cara pemberian kompensasi yang dirasakan oleh penerimanya sebagian besar menentukan bagaimana mereka mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.”²⁷

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa guru yang mendapatkan tingkat kompensasi yang rendah dan tidak sesuai dengan kinerjanya, maka guru tersebut akan mengurangi usaha-usaha kerja mereka sebagai akibat terhadap penghargaan yang hilang. Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Kompensasi yang berarti penghargaan atau ganjaran bukan sekedar berbentuk pemberian upah dan gaji sebagai akibat dari pengangkatan tenaga kerja. Menurut Gilley, Boughton dan Maycunich (1999), salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan:

Adalah dengan menghubungkan kompensasi dan penghargaan dengan pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Jika semua hasil diperkuat dan dihargai, mereka akan ikhlas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara berulang. Pendekatan ini meningkatkan kinerja, keterlibatan dan perkembangan karyawan.²⁸

²⁶ Soedarmayanti, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas* (Bandung: Mandar maju, 2001), hal. 23

²⁷ Schermerhorn, John R, *Management, 5th edition* (Yogyakarta: Andi, 1998), hal. 37

²⁸ Veitzal Rivai, *Performanca Appraisal* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 399

Tujuan sekolah dapat dicapai, apabila keseluruhan kegiatan di dalam sekolah dapat dilakukan dengan lancar. Tujuan dari sistem kompensasi adalah untuk menciptakan suatu penghargaan yang adil bagi lembaga sekolah maupun guru-guru beserta staf sehingga tertarik akan pekerjaan dan termotivasi untuk bekerja dengan baik yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Samsudin mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi dalam suatu organisasi yaitu : “ pemenuhan kebutuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan organisasi dan menciptakan keseimbangan dan keadilan.”²⁹

Dari fungsi pemberian kompensasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Guru menerima kompensasi berupa gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya. Karena dengan adanya kompensasi guru dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya.

b. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong guru bekerja secara produktif. Hal ini karena dengan kompensasi guru akan termotivasi dalam bekerja dan semangat kerja dapat meningkatkan kinerja sehingga kinerja guru dapat meningkat. Hal ini disebabkan adanya imbalan yang sesuai atas tenaga, pikiran, dan waktu yang dikeluarkan oleh guru. Disini

²⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka setia, 2006), hal. 59

kompensasi diberikan dengan tujuan agar produktivitas meningkat sehingga kinerja guru pun meningkat.

c. Memajukan sekolah

Guru merupakan pelaksana pendidikan guna mencapai tujuan sekolah. Keterkaitan antara guru dengan suksesnya tujuan sekolah melatar belakangi sekolah untuk memberikan kompensasi kepada guru.

d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh guru pada jabatan sehingga terciptanya keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output*. Keseimbangan antara kemampuan sekolah dan pemerintah dengan kebutuhan guru dan keadilan atas dasar perbandingan yang sesuai dengan tenaga dan pikiran yang telah dikeluarkan guru dalam proses bekerja. Dengan adanya pemberian kompensasi yang ditetapkan secara seimbang dan tepat akan dapat dirasakan adil oleh sekolah dan guru.

Gary Dessler dalam pernyataannya tentang aspek-aspek dasar kompensasi menyatakan :

Kompensasi mempunyai dua indikator, pertama ada pembayaran langsung dalam bentuk gaji, insentif, komisi dan bonus. Kedua adalah pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar majikan, tunjangan kecelakaan kerja, biaya rumah sakit, jaminan pengobatan, tunjangan transport, tunjangan pegawai, tunjangan kematian, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, pinjaman karyawan.³⁰

“kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu, dan kompensasi karyawan mempunyai dua komponen, pertama pembayaran keuangan langsung

³⁰ Garry Dessler, *Human Resource Management*, Terjemahan Triyana Iskandar (Jakarta: Prenhallindo, 1997), hal. 67

dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Kedua pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.”³¹

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung yang berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, sementara jenis kedua adalah kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan keuangan seperti Tunjangan Hari Raya, dan Tunjangan Kesehatan.

a. Kompensasi Langsung

Menurut Dessler dan Huan, menyatakan bahwa “*direct financial payments is means pay in the form of wage, salaries, incentives, commission, and bonuses.*”³²

Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.

b. Kompensasi tidak langsung

Dessler dan Huan, mengatakan ” *pay indirect payments is means pay for in the form of financial benefits such as insurances*”³³ sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Kompensasi tidak langsung adalah sejumlah ganjaran yang bermaksud untuk memberikan rasa tenang bagi seorang guru dan anggota keluarganya. Kompensasi meliputi tunjangan-tunjangan.

Tunjangan adalah mencoba melindungi guru dari ketergantungan mereka dari resiko keuangan yang berhubungan dengan sakit, cacat, dan pengangguran.

³¹ Henry Simmamora, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995) hal. 412

³² Garry Dessler dan Tan Chwee Huan, *Human Resource Management* (An Asia Perspectif), (Singapore: Prentice Hall, 2006), hal. 272

³³ *Ibid*, hal. 273

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan, atau uang pensiun, diberikan kepada seluruh guru dan staf sebagai bagian dari keanggotaannya disekolah. Banyak sekolah memberikan kompensasi dalam bentuk kompensasi tidak langsung.

Kepala sekolah atau pemerintah harus menyadari bahwa penghasilan seorang guru dalam bekerja berupa gaji (Kompensasi langsung) sekurang-kurangnya harus mencukupi untuk dapat memenuhi kebutuhan minimal bagi dirinya beserta keluarganya. Dengan demikian para guru akan dapat memberikan perhatian sepenuhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Dalam keadaan seperti itu berarti pemberian kompensasi tidak langsung seharusnya merupakan penghasilan tambahan yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup guru beserta keluarga.

Nasution mengemukakan mengemukakan bahwa kompensasi akan memberikan manfaat seperti :

1. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
2. Untuk memenuhi kebutuhan keluarga
3. Untuk dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja
4. Untuk meningkatkan prestise dan status sosial karyawan³⁴

Kompensasi yang diterima guru secara adil dan obyektif akan membuat guru bekerja secara ikhlas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, hal ini akan mempengaruhi kinerja guru, keterlibatan dan perkembangan guru akan semakin meningkat.

Kompensasi merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan adalah merumuskan filosofi kompensasi dan penghargaan yang menambatkan perkembangan strategi kompensasi dan penghargaan jangka panjang. filosofi

³⁴ Mulia Nasution, *Manajemen personalia aplikasi dalam perusahaan* (Jakarta: Djembatan, 2003), hal. 160

ini menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.³⁵

Kompensasi dan penghargaan merupakan suatu hal yang penting bagi sekolah karena keduanya merupakan salah satu strategi jangka panjang sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja sekolah.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan dalam hakikat kompensasi, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua penghargaan atau imbalan atau balas jasa baik dalam bentuk pembayaran langsung maupun pembayaran tidak langsung atas jasa seorang guru kepada sekolah sehingga guru merasa ikhlas dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja guru menuju kearah yang lebih baik. Kompensasi langsung yang diberikan meliputi gaji pokok, insentif dan bonus sementara kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan keuangan seperti Tunjangan Hari Raya dan Tunjangan kesehatan.

3. Disiplin Kerja

Keberhasilan seorang guru dalam setiap pekerjaan yang dilakukan tidak terlepas dari sikap disiplin guru tersebut didalam bekerja atau dengan kata lain disiplin merupakan kunci keberhasilan dari setiap tindakan dalam pencapaian tujuannya, hal ini karena dengan bersikap disiplin seseorang dapat melaksanakan aktivitasnya dengan teratur.

Rendahnya disiplin didalam manajemen sekolah juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya sekolah itu sendiri. Dari sisi guru banyak yang

³⁵ Mulia Nasution, *Manajemen personalia aplikasi dalam perusahaan* (Jakarta: Djembatan, 2003), hal. 160

melanggar disiplin dalam hal absensi misalnya, utamanya banyak guru yang bolos dan yang datang tidak tepat waktu sehingga berakibat tenaga kerja tidak aktif bekerja juga mengakibatkan meruginya sekolah atau organisasi.

Menurut Hasibuan “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”³⁶ kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, guru akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan atas paksaan.

Secara umum disiplin banyak diartikan sebagai kerja tepat waktu. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku yang menunjukkan ketaatan seorang guru terhadap peraturan-peraturan disekolah. Disiplin adalah “ketaatan terhadap aturan.”³⁷

Menurut Hadiwiryo, disiplin kerja dapat diartikan sebagai berikut :

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.³⁸

Sifat patuh terhadap aturan memang menjadi dasar dari disiplin. Sifat patuh tersebut jika ditambah dengan adanya kesadaran akan melahirkan sikap dari

³⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 193

³⁷ A. S Moenir. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian* (Jakarta: Gunung Agung, 1996), hal. 181

³⁸ Pandji, Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: Rineka cipta, 2004), hal. 178

seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Pandji Anoraga mendefinisikan “Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang sentiasa berkendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.”³⁹ Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang telah ditentukan secara sukarela mematuhi atau mengikuti semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja menurut Keith Devis yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara adalah “sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”⁴⁰

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditentukan atau ditetapkan. Sikap yang dimaksud yaitu kemampuan seorang guru secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan sekolah.

Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, jam istirahat, dan pulang kerja
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan berperilaku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi sekolah.⁴¹

³⁹ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hal. 178

⁴⁰ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT: Remaja Rosdakarya, 2005), hal. 129

⁴¹ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Djambatan, 2002), hal. 288

Uraian diatas yang dimaksud dengan disiplin sekolah adalah usaha yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh guru terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku disekolah.

Disiplin karyawan dapat dicerminkan oleh beberapa indikator, antara lain:

1. Hadir di tempat kerja tepat pada waktunya
2. Mengisi daftar hadir
3. Menggunakan jam kerja dengan baik
4. Dalam bekerja mengacu pada kualitas pekerjaan yang dilakukan⁴²

Tujuan disiplin adalah untuk mendorong guru berperilaku hati-hati dalam pekerjaan, berhati-hati di definisikan sesuai peraturan dan perundangan.⁴³ Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan seorang guru. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada guru harus sesuai dengan kemampuan guru bersangkutan, agar guru bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik guru yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama guru yang melakukan pelanggaran itu. Menurut Husnan , faktor-faktor yang merupakan indikator kedisiplinan adalah absensi, keterlambatan kerja, sering terjadinya kesalahan dalam bekerja dan pemogokan.⁴⁴

⁴² Siti Fatimah, *Implementasi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Menunjang Disiplin Kerja* (Jurnal Kajian Hukum Vol.7 No.2, Desember 2008), hal. 181

⁴³ Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.2 Bahasa Indonesia (Jakarta: Indeks, 2007), hal. 194

⁴⁴ Lita dwipasari, *Kompensasi dan Kedisiplinan sebagai Faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja dan Kepuasan kerja Karyawan Bank*. (Jurnal Keuangan dan Perbankan, vol. 12 No.3September 2008), hal. 497

Fungsi disiplin kerja merupakan satu bentuk kontrol diri untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku guru tersebut sehingga secara sukarela berusaha bekerja secara aktif dengan para guru dan tenaga kerja lainnya dan meningkatkan kinerjanya agar pekerjaan yang harus dikerjakan dapat diselesaikan dengan waktu, tenaga dan sarana yang telah ditetapkan.

Menurut Santosa mengemukakan bahwa dalam dunia pendidikan :

Tiap-tiap pendidik harus berdasarkan disiplin. Arti disiplin bukanlah kekerasan, melainkan aturan yang harus ditaati. Terutama sekali disiplin itu harus dimulai dari muda dan dipertahankan hingga akhir. Hal ini penting oleh karena itu jika dapat dilaksanakan, maka pada akhir pendidikan akan menghasilkan manusia yang berdisiplin.⁴⁵

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin hendaknya dimulai dari usia dini, sehingga dapat membentuk perilaku individu yang kuat dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Sehingga sifat disiplin tersebut dapat menjadi suri tauladan, sebagai contoh dan penuntun kepada murid di sekolah.

B. Siswanto mengatakan secara khusus tujuan-tujuan disiplin kerja bagi karyawan antara lain:

- 1) Agar para karyawan menepati segala peraturan-peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pekerjaan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

⁴⁵ Slamet Imam Santoso, *Pembinaan Watak Tugas Utama Pendidikan* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1981), hal. 20

- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang”.⁴⁶

Perilaku disiplin guru merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, perlu adanya pembentukan perilaku disiplin kerja. Handoko, menjelaskan bahwa terdapat dua tipe dalam kegiatan pendisiplinan, yaitu : preventif dan korektif.⁴⁷

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para guru mengikuti berbagai standar dan peraturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Tujuan pokoknya adalah untuk mencegah segala bentuk penyimpangan yang mungkin terjadi dikemudian hari, yang biasanya dengan membuat segala bentuk peraturan dan tata tertib yang mengikat bagi anggota organisasi.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi yang disiplin preventif, begitu pula guru pun harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam sekolah atau organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

⁴⁶B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 192

⁴⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hal. 208

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif artinya kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Guru yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki guru pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keit Davis yang mengemukakan bahwa:

Corrective dicipline requires to due process, which means that procedures show concern from the rights of the employee involved. Major requirements for due process include following : 1) A presumption of innocence until reasonable proof of an employee's role in a offense is presented; 2) the righ to be heard an in some cases to be represented by another person ; 3) Dicipline that is reasonable in relation to the offense involved.⁴⁸

Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan karyawan yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, asas praduga tidak bersalah sampai seorang karyawan terbukti melanggar peraturan. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh karyawan lain, ketiga, disiplin itu dipertimbangkn dalam hubungannya dengan pelanggaran.

⁴⁸ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hal. 129

Kedua kegiatan diatas dilaksanakan sesuai dengan kondisi yang ada jika kepala sekolah ingin mencegah segala bentuk penyimpangan maka disiplin preventif dapat dilaksanakan. Dan jika penyimpangan terjadi setelah peraturan dibuat maka tindakan korektip dapat dilakukan bertujuan agar penyimpangan tidak terjadi lagi dan bentuk korektipnya harus dalam bentuk mendidik bawahannya.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan guru. Dengan sanksi hukuman, guru akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan sekolah, sikap dan perilaku indisipliner guru akan berkurang. Menurut Ira G. Asherman yang dikutip oleh James L Gibson, dkk mengatakan bahwa disiplin adalah “Penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan”.⁴⁹

Siswanto menjelaskan bahwa pemberian sanksi atas pelanggaran walaupun tidak mutlak hendaknya sesuai dengan ketentuan yang digariskan, yakni sebagai berikut:

- 1) Sanksi disiplin ringan, misalnya teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran secara tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Sanksi disiplin sedang, misalnya penundaan kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana karyawan lainnya, penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan, penundaan program promosi bagi karyawan yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Sanksi disiplin berat, misalnya merubahan jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan sebelumnya, pembebasan dari jabatan bagi yang memegang jabatan untuk dijadikan sebagai karyawan biasa, pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri karyawan yang

⁴⁹ James L. Gibson,dkk, *Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2002), hal. 76

bersangkutan, pemutusan hubungan kerja tidak hormat sebagai karyawan perusahaan”.⁵⁰

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma sekolah atau organisasi adalah untuk memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut.

Menurut Edwin B. Flippo “ tindakan indisipliner haruslah dibatasi pada penerapan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.”⁵¹ Tindakan indisipliner haruslah berupa suatu penjelasan tentang apa yang diharapkan dari seorang guru dalam caranya berperilaku.

Hardinalis mengemukakan pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh pegawai adalah:

1. Terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan
2. Tidak ada ditempat kerja pada saat jam kerja
3. Masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan sehingga jarang yang memiliki hari kerja penuh
4. Melakukan kegiatan lain diluar jam dinas dan lebih mementingkan kepentingan urusan pribadi⁵²

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan guru. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua guru. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik guru untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan

⁵⁰B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 291

⁵¹ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, Terjemahan Moh. Masud (Jakarta: Erlangga, 1997), hal. 204

⁵² Hardinalis, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Pegawai* (Jurnal eEkonomi dan Manajemen vol.3 No.1, 2008), hal. 34

indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam sekolah.

Disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja. Para guru bisa saja menolak tindakan disiplin yang dibuat oleh sekolah, namun tindakan yang diambil adalah untuk mempertahankan standar yang sudah ditetapkan yang akan menghasilkan kinerja. “Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, dan bukannya kepada diri karyawan secara pribadi, karena alasan untuk mendisiplinkan adalah untuk meningkatkan kinerja”.⁵³

Bentuk disiplin kerja guru yang baik akan tergambar pada suasana:

- a. Tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian tujuan
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif dalam melakukan pekerjaan
- c. Besarnya rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas guru⁵⁴

Menumbuhkan suasana disiplin kerja guru yang baik seperti diatas, diperlukan contoh dan keteladanan seorang pemimpin. Di depan, Kepala sekolah selalu memberikan teladan, di tengah membangkitkan semangat dan kegairahan kerja, dan dibelakang selalu bertindak sebagai motivator. Keteladanan seorang Kepala sekolah berpengaruh langsung dalam membangkitkan disiplin kerja guru dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap seorang guru yang berminat dan

⁵³ Roberth L. Mathis dan John H. Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Salemba Empat Patria, 2002), hal. 314

⁵⁴ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Djambatan, 2002), hal. 286

memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu pekerjaan sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian merupakan sebuah tindakan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan dengan menggunakan metode tertentu guna mencapai tujuan penelitian yang dapat ditarik kesimpulan untuk kemudian digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan di masyarakat.

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu kinerja guru sebagai variabel terikat dan kompensasi serta disiplin kerja sebagai variabel bebas. Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini dapat disajikan dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang sebelumnya telah meneliti variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut antara lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh :

- 1) Diana Hertati, dengan penelitiannya yang berjudul Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di VICO Indonesia *Company* Muara badak Kalimantan timur. Hasil penelitian terhadap 272 orang responden, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di VICO Indonesia *Company* Muara badak Kalimantan timur.
- 2) Arman, penelitiannya berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian terhadap seluruh pegawai pada kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo sebanyak 25 orang diperoleh hasil bahwa disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo.

C. Kerangka Berpikir

a. Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Guru adalah salah satu sumber daya dan juga faktor penting dalam suatu sekolah. Manusia merupakan pelaku utama pelaksana semua program yang dibuat oleh sekolah dalam rangka mencapai tujuannya. Guru sebagai makhluk pribadi maupun makhluk sosial selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui aktivitas kerja.

Salah satu unsur untuk menggerakkan guru agar termotivasi terhadap beban pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yaitu dengan pemberian kompensasi, selain akan memotivasi guru untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi juga akan dapat menciptakan suatu kinerja yang tinggi pula, sehingga tujuan sekolah dapat dicapai.

Kompensasi yang diterima guru, yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari merupakan pendorong kinerja guru. Sebagian besar tujuan guru bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan. Sehingga, jika kompensasi yang didapatkan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka konsentrasi bekerjanya akan terfokus.

b. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Guru yang memiliki disiplin tinggi dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga mungkin untuk memperoleh hasil yang optimal.

Diperlukan pelatihan dan pembinaan disiplin yang mengarahkan dan menjaga agar sikap para guru senantiasa sesuai dengan aturan yang berlaku. Pelatihan dan pembinaan disiplin yang berkesinambungan diharapkan dapat mendorong para guru untuk disiplin dalam bekerja bukan karena sanksi yang merupakan ganjaran dari pelanggaran disiplin, melainkan karena kesadaran yang timbul dalam diri sendiri. Jika telah tertanam kesadaran tersebut, keteladanaan dan ketaatan akan semakin memperkuat sikap disiplin guru.

Penetapan sanksi sangat diperlukan agar pelaku pelanggar tidak mengulangi kesalahannya dan menjadi contoh bagi guru lain untuk tidak melakukan pelanggaran. Hal ini sesuai dengan tujuan pemberian sanksi yaitu untuk memperbaiki dan mendidik guru yang melanggar kearah tingkah laku yang lebih baik, bukan untuk merendahnya atau untuk mencari-cari kesalahan guru. Pemberian sanksi disesuaikan dengan jenis dan tingkat pelanggarannya. Semakin tinggi pelanggaran yang dilakukan semakin berat sanksi yang diterima. Sebaliknya, semakin rendah pelanggaran yang dilakukan maka semakin ringan pula sanksinya.

Penerapan disiplin terhadap guru dapat menumbuhkan perasaan bahwa dirinya sebagai pelaksana mempunyai peran penting dan mereka sadar bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Hal tersebut akan mendorong setiap guru untuk berusaha memahami seluk beluk bidang pekerjaannya sebagai bagian yang juga ikut menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai kinerja guru yang tinggi.

c. Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Menemukan guru dengan kinerja yang baik bukanlah pekerjaan yang mudah sehingga dibutuhkan sebuah penilaian sebagai tolak ukur untuk mengetahui perkembangan kinerja guru. Adanya penilaian kinerja tersebut memungkinkan adanya umpan balik bagi sekolah maupun bagi guru terutama dalam hal peningkatan kinerja guru. Kinerja guru perlu diadakan evaluasi secara menyeluruh dan obyektif sehingga kinerja guru dapat terus terpantau oleh sekolah. Sekolah menggunakan evaluasi kinerja guru untuk menentukan guru yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat membantu sekolah untuk merealisasikan tujuannya. Peningkatan kinerja guru harus ditangani secara tepat, membantu guru untuk berkinerja lebih baik dengan menyajikan informasi yang dibutuhkan tentang aturan dan praktek sekolah.

Hubungan dua arah antara sekolah dan guru tentunya tidak ada yang mau dirugikan. Kompensasi yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan disiplin kerja guru yang sesuai dengan ketentuan sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan kondisi yang saling menguntungkan maka segala kegiatan didalam sekolah dapat dilaksanakan sesuai dengan apa yang direncanakan yakni mencapai tujuan dan sasaran sekolah.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yaitu:

- 1) “Terdapat Pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi”
- 2) “Terdapat Pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi”
- 3) “Terdapat Pengaruh positif antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat, valid, dan dapat dipercaya (dapat diandalkan atau reliable), tentang:

- 1) Mengetahui seberapa besar Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi.
- 2) Mengetahui seberapa besar Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi
- 3) Mengetahui seberapa besar Pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 5 Bekasi, yang berada di Jalan Gamprit Komplek Jatiwaringin Asri Pondok Gede Bekasi karena peneliti tertarik dengan fenomena masalah yang terlihat di SMA Negeri 5 Bekasi yang berkaitan dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bulan April 2012. Pemilihan waktu ini dipilih karena dianggap efektif oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode survey *explanatory*. Penelitian survey *explanatory* adalah menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis⁵⁵. Metode pendekatan ini dipilih sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat seorang peneliti,⁵⁶ karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Guru di SMA Negeri 5 Bekasi yang berjumlah 53 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian yang menjadi obyek yang sesungguhnya dalam penelitian.⁵⁷ Berdasarkan populasi penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh Guru di SMA Negeri 5 Bekasi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), hal. 103

⁵⁶ *Ibid*, hal. 104

⁵⁷ Soerato, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2003), hal. 105

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti 3 variabel yaitu Kompensasi (variabel X_1), Disiplin Kerja (variabel X_2) dan Kinerja Guru (variabel Y). Data yang digunakan adalah data primer untuk Disiplin Kerja dan Kompensasi serta data sekunder untuk Kinerja Guru.

1. Kinerja Guru (Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru yang bekerja pada suatu sekolah dalam periode waktu tertentu dengan memperlihatkan hasil kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan keinginan dalam dirinya dengan cara yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika untuk memperlihatkan hasil yang baik dan kinerja merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan diukur.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru diukur menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Kerja (DP3) guru SMA Negeri 5 Bekasi. Adapun data sekunder dari kinerja guru mencakup tentang kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa yang dinilai oleh Kepala SMA Negeri 5 Bekasi.

2. Kompensasi (X_1)

a. Definisi Konseptual

Kompensasi merupakan semua penghargaan atau imbalan atau balas jasa yang diberikan secara adil dan obyektif baik dalam bentuk pembayaran langsung

maupun pembayaran tidak langsung atas jasa guru kepada sekolah sehingga guru merasa ikhlas dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja guru menuju kearah yang lebih baik.

b. Definisi Operasional

Kompensasi diukur menggunakan skala likert melalui 44 butir pertanyaan yang mencerminkan indikator-indikator kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dijawab oleh seluruh guru di SMA Negeri 5 Bekasi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kompensasi

Kisi-kisi instrumen ini untuk mengukur variabel Kompensasi. Pada bagian ini yang akan disajikan terdiri atas dua konsep kisi-kisi instrumen yaitu instrumen yang di uji cobakan dan kisi-kisi instrumen final. Kisi-kisi ini disajikan untuk memberikan butir-butir drop dan valid setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal yang mencerminkan indikator-indikator tentang Kompensasi. Untuk lebih jelas indikator yang dimaksud dapat dilihat pada tabel III.1.

Tabel III.1
Indikator Variabel X₁ (Kompensasi)

| Variabel Terikat | Indikator | Sub Indikator | Butir Uji Coba | | Butir Sesudah Uji Coba | |
|------------------|---------------------------|-------------------------|--------------------|---------|------------------------|---------|
| | | | Positif | Negatif | Positif | Negatif |
| Kompensasi | Kompensasi langsung | Gaji Pokok | 1,3,4,5, 6,7, 8,10 | 2,9 | 2,3,4, 5,6,7 | 1,8 |
| | Kompensasi tidak langsung | Tunjangan Kesehatan | 11,12,13, 14,15 | | 9,10,11, 12,13 | |
| | | Tunjangan Kesejahteraan | 16,17,18, 19 | | 14 | |

| | | | | | | |
|---------------|--|-----------------------|---------------------------|----|--------------|----|
| | | Tunjangan Sertifikasi | 20,21,22 | | 15,16 | |
| | | Tunjangan Beras | 23,24,25, 26 | | 17,18 | |
| | | Tunjangan Anak | 27,28 | | 19,20 | |
| | | Tunjangan Istri | 29,30 | | 21 | |
| | | Tunjangan Bulan ke-13 | 31,32,33, 34,35,36, 37,38 | | 22,23, 24,25 | |
| | | Tunjangan Hari Raya | 39,40,42 | 41 | 26,27, 29 | 28 |
| | | Tunjangan Hari Tua | 43,44 | | 30 | |
| | | Tunjangan Komite | 45,46,47 | | 31,32, 33 | |
| Jumlah | | | 44 | 3 | 30 | 3 |

Kuesioner dengan menggunakan skala Likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai dengan item jawaban bernilai 1 (Satu) sampai 5 (Lima), untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel III.2
Skala Penilaian untuk Instrumen Penelitian Kompensasi

| Pilihan Jawaban | Bobot Skor (+) | Bobot skor (-) |
|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| SS : Sangat Setuju | 5 | 1 |
| S : Setuju | 4 | 2 |
| R : Ragu-Ragu | 3 | 3 |
| TS : Tidak Setuju | 2 | 4 |
| STS: Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

d. Validasi Instrumen Kompensasi

Proses penyusunan instrumen kompensasi dimulai dengan penyusunan butir instrumen soal dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut

berdasarkan pada indikator-indikator seperti pada kisi-kisi yang tampak pada tabel III.1.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator-indikator dari variabel kompensasi. Setelah konsep instrumen disetujui, selanjutnya di uji cobakan kepada 30 Guru di SMA Negeri 5 Bekasi.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :⁵⁸

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} : Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
 x_i : Deviasi skor dari X_i
 x_t : Deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima apabila $r_{\text{butir}} > r_{\text{kriteria}}$ maka butir pertanyaan dianggap valid dan sebaliknya apabila $r_{\text{butir}} < r_{\text{kriteria}}$ maka butir dianggap tidak valid atau drop yang kemudian butir pertanyaan tersebut tidak digunakan.

Selanjutnya pertanyaan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :⁵⁹

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

⁵⁸ Sharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 70

⁵⁹ Sharsimi Arikunto, *loc. cit*

Keterangan :

| | |
|-------------|--------------------------|
| r_{ii} | : Reliabilitas Instrumen |
| k | : Banyaknya Butir |
| $\sum Si^2$ | : Jumlah Varians Butir |
| Si^2 | : Jumlah Varian Total |

3. Disiplin Kerja (X_2)

a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja adalah sikap pribadi seorang guru yang berminat dan memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu pekerjaan sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan.

b. Definisi Operasional

Disiplin kerja diukur menggunakan skala likert melalui 40 butir pertanyaan yang mencerminkan indikator-indikator kehadiran, kualitas pekerjaan yang dilakukan dan penggunaan jam kerja. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dijawab oleh semua guru di SMA Negeri 5 Bekasi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur disiplin kerja guru yang disajikan pada bagian ini terdiri atas dua kisi instrumen yang di uji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja guru. Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validasi dan uji reliabilitas serta analisis butir soal dan untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final masih mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrumen disiplin kerja guru untuk di uji coba dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3
Indikator Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

| Variabel Terikat | Indikator | Sub Indikator | Butir Uji Coba | | Butir Sesudah Uji Coba | |
|---------------------|-----------------------------------|---|--------------------------------|-----------|----------------------------|------------|
| | | | Positif | Negatif | Positif | Negatif |
| Disiplin Kerja guru | Kehadiran | Telambat | 1, 3 | 2 | 1,3 | 2 |
| | | Pulang cepat | 4 | 5 | 4 | 5 |
| | | izin | 6 | 7 | 6 | 7 |
| | | alpha | 9 | 8 | | 8 |
| | | sakit | 10 | 11 | 9 | 10 |
| | | cuti | 12, 14 | 13 | 11,12 | |
| | Kualitas Pekerjaan Yang Dilakukan | Membuat program semester | 15,16, 17,18 | | 13,14, 15,16 | |
| | | Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar | 19,20, 21,22 | | 17,18, 19,20 | |
| | | Menyusun bahan evaluasi dan membuat analisis evaluasi | 23,24, 25 | | 21,22, 23 | |
| | | Mempersiapkan sumber dan metode yang akan digunakan | 26,27, 28 | | 24,25, 26 | |
| | Penggunaan Jam Kerja | Menggunakan jam kerja dengan sebaik-baiknya | 29,31, 32,33, 34,36, 38,39, 40 | 30,35, 37 | 27,29, 30,31, 33,35, 36,37 | 28, 32, 34 |
| Jumlah | | | 31 | 9 | 29 | 8 |

Pengisian skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban yang sesuai dengan nilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawaban sebagai berikut :

Tabel III. 4
Skala Penilaian Untuk Instrumen Penelitian
Disiplin Kerja Guru

| Pilihan Jawaban | Bobot Skor (+) | Bobot skor (-) |
|--------------------|------------------|------------------|
| SL : Selalu | 5 | 1 |
| SR : Sering | 4 | 2 |
| J : Jarang | 3 | 3 |
| SJ : Sangat Jarang | 2 | 4 |
| TP : Tidak Pernah | 1 | 5 |

d. Validasi Instrumen Disiplin kerja

Proses penyusunan instrumen Disiplin Kerja dimulai dengan penyusunan butir instrumen soal dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut berdasarkan pada indikator-indikator seperti pada kisi-kisi yang tampak pada tabel III.3.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator-indikator dari variabel disiplin kerja. Setelah konsep instrumen disetujui, selanjutnya diujicobakan kepada 30 Guru di SMA Negeri 5 Bekasi.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :⁶⁰

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

⁶⁰ Sharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 70

Keterangan :

- r_{it} : Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
 x_i : Deviasi skor dari X_i
 x_t : Deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima apabila $r_{\text{butir}} > r_{\text{kriteria}}$ maka butir pertanyaan dianggap valid dan sebaliknya apabila $r_{\text{butir}} < r_{\text{kriteria}}$ maka butir dianggap tidak valid atau drop yang kemudian butir pertanyaan tersebut tidak digunakan.

Selanjutnya pertanyaan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :⁶¹

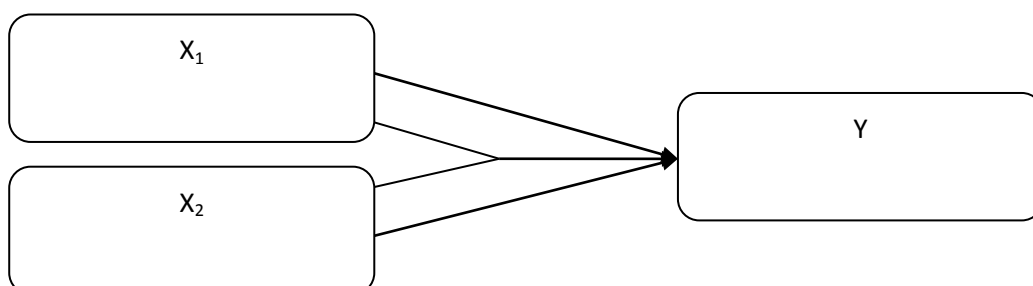
$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{ii} : Reliabilitas Instrumen
 k : Banyaknya Butir
 $\sum Si^2$: Jumlah Varians Butir
 Si^2 : Jumlah Varian Total

F. Konstalasi pengaruh Antar Variabel

Konstalasi pengaruh antar variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian ini, yang dapat digambarkan sebagai berikut.



⁶¹ Sharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 109

Keterangan:

X_1 : Kompensasi (Variabel bebas 1)
 X_2 : Disiplin Kerja (Variabel bebas 2)
 Y : Kinerja guru (Variabel terikat)
 \longrightarrow : Arah Pengaruh

G. Teknik Analisa Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan estimasi parameter model regresi. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya, pengolahan datanya dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0. adapun langkah-langkahnya yang ditempuh dalam menganalisis data, diantaranya adalah :

1. Mencari Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk menaksir atau meramalkan nilai variabel dependen bila variabel independen dinaikan atau diturunkan. Analisis Regresi Berganda adalah suatu metode analisis yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).⁶²

Persamaan untuk regresi berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan :

$$\alpha = y - \alpha_1X_1 - \alpha_2X_2$$

$$b_1 = \frac{\sum x^2_2 \sum x^1y - \sum x^1x^2 \sum x^2y}{\sum x^1_2 \sum x^2_2 - \sum x^1x^2_2}$$

⁶² Imam Ghozali, *Ekonometrika* (Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro, 2009), hal.

$$b_2 = \frac{\sum x^1_2 \sum x^2 y - \sum x^1 x^2 \sum x^1 y}{\sum x^1_2 \sum x^2_2 - \sum x^1 x^2_2}$$

Keterangan :

- \hat{Y} : Variabel dependen (Kinerja Guru)
- β : Koefisien Regresi
- X_1 : Variabel Independen (Kompensasi)
- X_2 : Variabel Independen (Disiplin Kerja)
- α : Konstanta.
- b_1 : Koefisien regresi variabel Kompensasi
- b_2 : Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji statistik yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov.⁶³

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov yaitu:

Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal

Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

⁶³ Imam Ghazali, *Ekonometrika* (Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro, 2009), hal. 23

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal probability), yaitu sebagai berikut:

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Regresi linier dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memferivikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan anova

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji linearitas dengan Anova yaitu :

- Jika Deviation from Linearity $> 0,05$ maka mempunyai hubungan Linier
- Jika Deviation from Linearity $< 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linier

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikasi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih kecil

daripada t tabel maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Tahap-tahap yang digunakan:⁶⁴

1) Merumuskan Hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen kinerja guru
- $H_a : b_1 \neq 0$, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen kinerja guru
- $H_0 : b_2 = 0$, yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel independen disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja guru
- $H_a : b_2 \neq 0$, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel independen disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja guru

2) Mencari t hitung

$$th = \frac{\text{koefisien } \beta}{\text{standar error}}$$

3) Kriteria Pengujian

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{kritis}}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_a

$t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{kritis}}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_a

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya :

- Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

⁶⁴ Imam Ghazali, *Ekonometrika* (Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro, 2009), hal.

b. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependent, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁶⁵

Hipotesis penelitiannya :

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y .

- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- $F_{hitung} \leq F_{kritis}$, Jadi H_0 diterima
- $F_{hitung} > F_{kritis}$, Jadi H_0 ditolak

4. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi, koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan, arah hubungan, dan berarti atau tidak ada hubungan.⁶⁶

a. Koefisien Korelasi Parsial

Analisa korelasi parsial adalah analisa hubungan antara dua variabel dengan mengendalikan variabel lain yang dianggap mempunyai pengaruh (dibuat konstant).

⁶⁵ Sugiona, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), hal. 216

⁶⁶ Dewi Prayitno, *SPSS analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate* (Yogyakarta: Gava media, 2009), hal. 90

Rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya koefisien korelasi secara parsial adalah :

Koefisien korelasi parsial antara Y dan X₁ bila X₂ konstan⁶⁷

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2}r_{12}}{\sqrt{1 - r_{y2}^2} \sqrt{1 - r_{12}^2}}$$

Koefisien korelasi parsial antara Y dan X₂ bila X₁ konstan⁶⁸

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - r_{y1}r_{12}}{\sqrt{1 - r_{y1}^2} \sqrt{1 - r_{12}^2}}$$

Keterangan :

- r_{y1} : Koefisien Korelasi antara Y dan X₁
- r_{y2} : Koefisien Korelasi antara Y dan X₂
- r_{y12} : Koefisien Korelasi antara X₁ dan X₂

b. koefisien korelasi simultan

Koefisien korelasi simultan digunakan untuk mengetahui hubungan atau derajat keeratan antara variabel-variabel independen yang ada dalam model regresi, dengan variabel dependen secara simultan (serempak), dengan rumus⁶⁹ :

$$R_{y12} = \sqrt{\frac{r_{y2}^2 + r_{y1}^2 - 2r_{y1}r_{y2}r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Keterangan :

- R_{y12} : Korelasi antara variabel X₁ dengan X₂ secara bersama-sama dengan variabel Y
- r_{y1} : Koefisien korelasi antara Y dan X₁
- r_{y2} : Koefisien korelasi antara Y dan X₂
- r_{12} : Koefisien korelasi antara X₁ dan X₂

⁶⁷ Dewi Prayitno, *SPSS analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate* (Yogyakarta: Gava media, 2009), hal. 23

⁶⁸ *Ibid*, hal. 25

⁶⁹ *Ibid*, hal. 26

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = Sangat rendah
 0,20 – 0,399 = Rendah
 0,40 – 0,599 = Sedang
 0,60 – 0,799 = Kuat
 0,80 – 1,000 = Sangat kuat⁷⁰

5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.⁷¹

⁷⁰ Sudjana, Metodologi Statistika (Bandung: Tarsito, 2002), hal. 384

⁷¹ Dewi Prayitno, *SPSS analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate* (Yogyakarta: Gava media, 2009), hal. 56

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen dan tidak orthogonal atau nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel independennya.⁷²

b. Uji Heteroskederasitas

Heterokedesitas adalah suatu penyimpangan asumsi OLS dalam bentuk varians gangguan estimasi yang dihasilkan oleh estimasi OLS tidak bernilai konstan. Untuk mendeteksi heterokedesitas menggunakan Uji Gletjer. Uji Gletjer dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual.⁷³ Pengujian Hipotesisnya adalah :

- Jika nilai koefisien parameter untuk setiap variabel independen signifikan secara statistik, maka terjadi heterokedesitas
- Jika nilai koefisien parameter untuk setiap variabel independen tidak signifikan secara statistik, maka tidak terjadi heterokedesitas.

⁷² Imam Ghozali, *Ekonometrika* (Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro, 2009), hal. 25

⁷³ Imam Ghozali, *loc. cit*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum daerah Penelitian dan Responden

Sebelum penulis menjelaskan tentang deskripsi data, penulis akan menceritakan terlebih dahulu mengenai gambaran umum daerah penelitian dan responden.

1. Gambaran Umum Daerah Penelitian

Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Bekasi, mulai dibuka tahun 1987 dengan nama SMA Negeri 1 Pondok Gede sebagai filial SMA Negeri 2 Bekasi. Pada tanggal 20 September 1990 Pemda DKI bekerjasama dengan Pemda Bekasi meresmikan secara simbolis Unit Gedung Baru untuk SMA Negeri 1 Pondok Gede, di jalan Gamprit Jatiwaringin Asri.

Berkenaan dengan otonomi daerah dan pemekaran Kota Bekasi, maka status SMAN 1 Pondok Gede berubah nama menjadi SMA Negeri 5 Kota Bekasi. Pada tahun 2007 SMA Negeri 5 Bekasi ditunjuk sebagai Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) berdasarkan surat keputusan Dirjen DikDasmen Pembinaan SMA Nomor : 564.a/C4/MN/2007 tertanggal 15 Juni 2007.

Tahun pelajaran 2006/2007 mencoba merintis kelas RSBI dengan hanya menerima satu kelas RSBI dengan jumlah siswa 25 siswa. Delapan kelas lainnya adalah kelas reguler. Tingkat kelulusan UAN 100%. Dan siswa kelas RSBI 92% masuk PTN, Satu siswa melanjutkan ke Universitas di Australia.

Tahun Pelajaran 2007/2008 menerima kelas RSBI sebanyak 3 kelas dengan jumlah siswa 32 siswa per kelas. Enam kelas lainnya adalah kelas reguler. Tahun pelajaran 2008/2009 menerima kelas RSBI sebanyak 5 kelas dengan jumlah siswa masing – masing 32 siswa. Lima kelas lainnya adalah kelas reguler.

Tahun Pelajaran 2009/2010 menerima siswa baru hanya untuk RSBI. Sehingga siswa baru tahun pelajaran 2009 / 2010 berjumlah 9 kelas yang masing – masing kelas berjumlah 32 siswa. Tahun Pelajaran 2010 / 2011 menerima 9 kelas RSBI, sehingga jumlah seluruh siswa RSBI tahun pelajaran 2010 / 2011 adalah 23 kelas yang tiap kelasnya berjumlah 32 siswa, dan 4 kelas reguler.

Peningkatkan kinerja untuk memberikan pelayanan prima pada *stake holder* , maka SMAN 5 Bekasi berusaha meningkatkan kualitas pelayanan sesuai standar Internasional dan sudah diakui secara Internasional dengan diperolehnya certificate ISO 9001:2000 pada tahun 2009 . Dan untuk maintenance mutu ISO, secara berkala dilakukan internal audit satu tahun dua kali dan external audit dari TUV Singapore satu tahun satu kali. Pada bulan Desember 2009 telah dilaksanakan external audit dari lembaga TUV, sekaligus meng-*upgrade* ke ISO 9001:2008 yang telah diperoleh pada bulan Maret 2010.

Peningkatkan wawasan dan perkembangan proses pembelajaran yang inovatif dan kreatif, SMAN 5 Bekasi telah menjalin kerjasama dengan sekolah lain baik di dalam maupun di luar negeri. Untuk sekolah di dalam negeri SMAN 5 Bekasi telah menjalin kerjasama dengan SMA Negeri 81 Jakarta dan Untuk sekolah di luar negeri SMAN 5 Bekasi telah menjalin kerjasama dengan SMA Negeri OGUZ CANPOLAT Turkey.

2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMA Negeri 5 Bekasi yang bersatatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), gambaran umum mengenai responden dapat terlihat dari :

a. Alamat responden

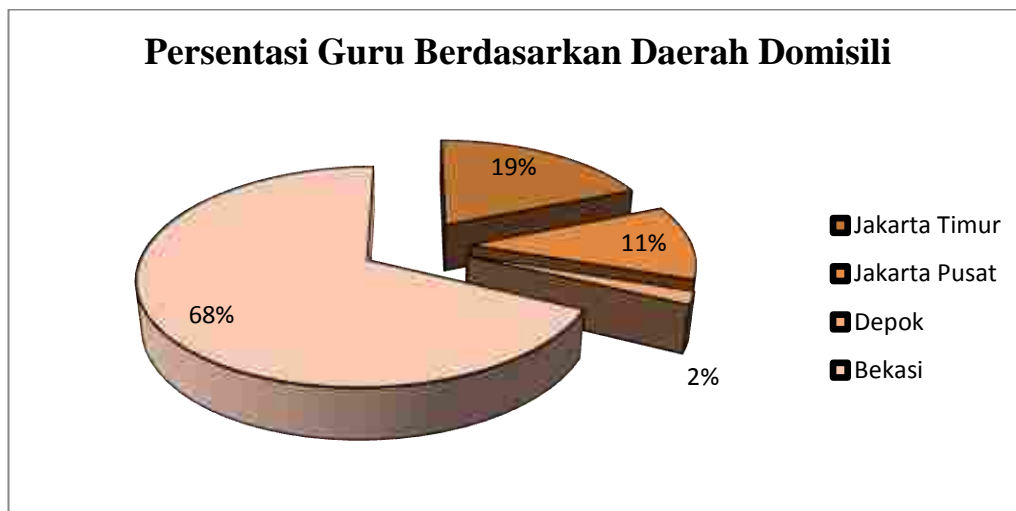
Responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini berdomisili di daerah Jakarta Timur, Jakarta Pusat, Depok dan Bekasi.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Daerah Domisili

| No | Daerah Domisili | Frekuensi | % |
|--------|-----------------|-----------|------|
| 1 | Jakarta Timur | 10 | 19% |
| 2 | Jakarta Pusat | 6 | 11% |
| 3 | Depok | 1 | 2% |
| 4 | Bekasi | 36 | 68% |
| Jumlah | | 53 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Frekuensi terbesar berdasarkan domisili tempat tinggal guru, rata-rata guru SMA Negeri 5 Bekasi bertempat tinggal di Bekasi yaitu sebanyak 36 guru atau sebesar 68 % dan frekuensi terkecil berada di kota Depok yaitu 1 guru atau sebesar 2 %. Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut:



Gambar IV.1 Diagram Pie Frekuensi Guru Berdasarkan Tempat Domisili

Berdasarkan gambar IV.1 pengelompokan guru berdasarkan domisili, sebesar 68 % atau 36 guru SMA Negeri 5 Bekasi berdomisili di Bekasi, 19 % atau 10 orang guru berdomisili di Jakarta Timur, 11 % atau 6 orang guru berdomisili di Jakarta Pusat dan sebesar 2 % atau 1 orang guru berdomisili di Depok.

b. Usia Responden

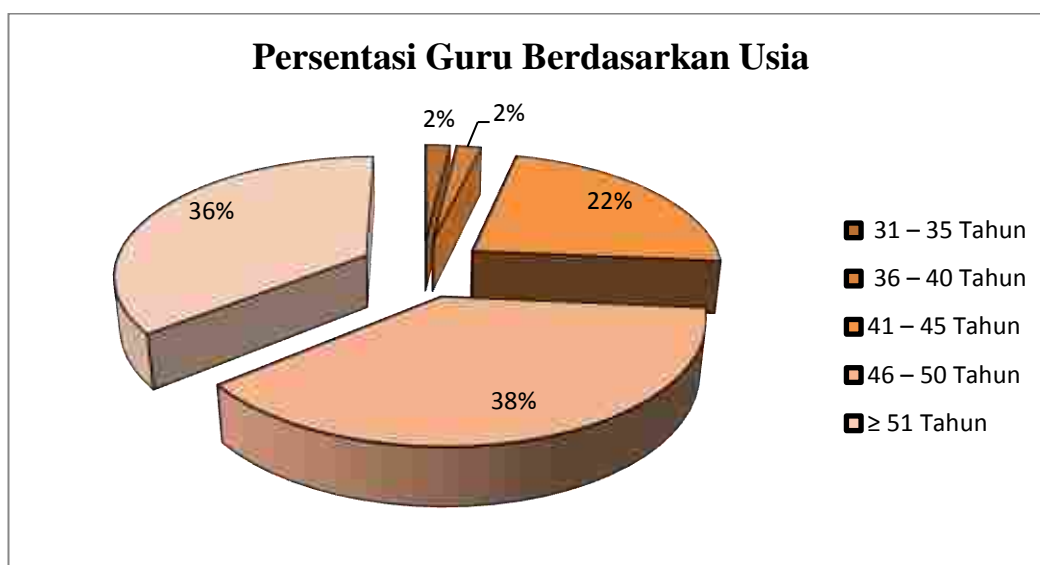
Responden yang menjadi subjek penelitian adalah guru-guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), jadi rata-rata usia responden berkisar antara 31-60 tahun.

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

| No | Usia | Frekuensi | % |
|--------|---------------|-----------|------|
| 1 | 31 – 35 Tahun | 1 | 2% |
| 2 | 36 – 40 Tahun | 1 | 2% |
| 3 | 41 – 45 Tahun | 12 | 22% |
| 4 | 46 – 50 Tahun | 20 | 38% |
| 5 | ≥ 51 Tahun | 19 | 36% |
| Jumlah | | 53 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Frekuensi guru terbesar terdapat pada rentang usia 46-50 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 38 %. Sedangkan frekuensi guru terkecil terdapat pada rentang usia kurang dari 31-35 tahun dan 36-40 tahun sebanyak 2 orang guru atau sebesar 4 %. Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut:



Gambar IV.2 Diagram Pie Frekuensi Guru Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar diatas persentasi guru berdasarkan usia dari frekuensi terbesar hingga frekuensi terkecil yaitu berada pada usia 46-50 tahun , ≥ 51 tahun, 41-45 tahun , 36- 40 tahun dan 31-35 tahun.

c. Jenis Kelamin

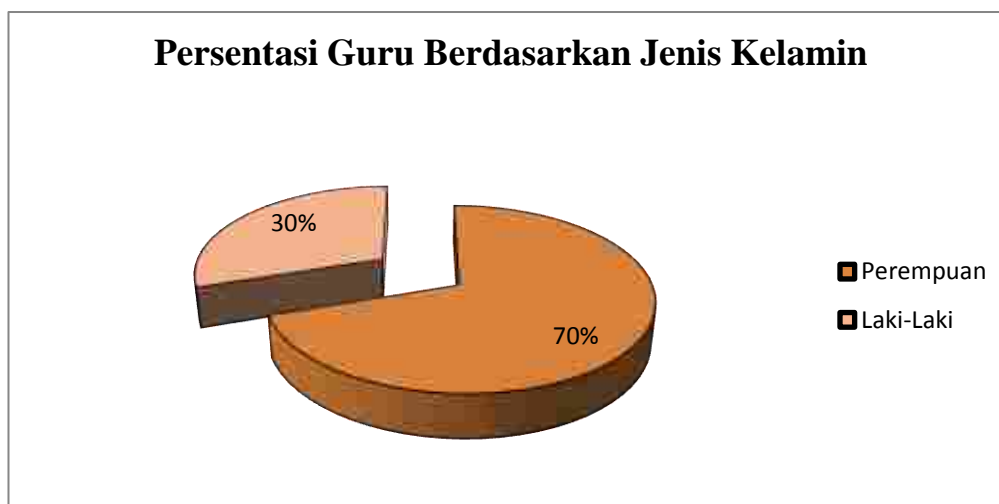
Guru yang menjadi responden dalam penelitian ini jika dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, terdiri dari guru berjenis kelamin perempuan dan guru berjenis kelamin laki-laki. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | % |
|---------------|---------------|-----------|------|
| 1 | Perempuan | 37 | 70 % |
| 2 | Laki-Laki | 16 | 30 % |
| Jumlah | | 53 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Pada SMA Negeri 5 Bekasi terdapat sebanyak 37 orang atau 70 % guru berjenis kelamin perempuan dan guru yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang atau sebesar 30 %. Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut:



Gambar IV.3 Diagram Pie Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa guru berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada guru berjenis kelamin laki-laki.

d. Pendidikan Terakhir

Responden yang menjadi subjek penelitian adalah guru-guru yang bersatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), pendidikan terakhir dari setiap responden adalah Strata Satu (S1). Frekuensi guru pada tingkat pendidikan strata satu (S1) yaitu

sebanyak 53 guru atau sebesar 100 %. Sedangkan frekuensi guru pada tingkat pendidikan strata dua (S2) sebanyak 0 guru atau sebesar 0 %.

e. Pendapatan Responden

Responden yang menjadi subjek penelitian adalah guru-guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka rata-rata pendapatan yang diterima responden diatas Rp. 5.500.000.

f. Golongan Responden

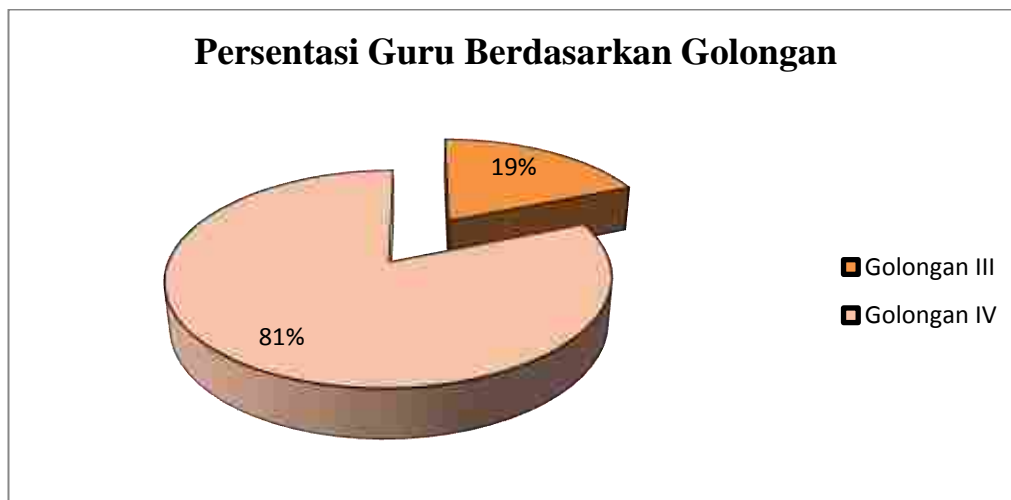
Responden yang menjadi subjek penelitian adalah guru-guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka berdasarkan golongan responden terdiri dari golongan II, III dan IV.

Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Golongan

| No | Golongan | Frekuensi | % |
|--------|--------------|-----------|-------|
| 1 | Golongan II | - | - |
| 2 | Golongan III | 10 | 19 % |
| 3 | Golongan IV | 43 | 81 % |
| Jumlah | | 53 | 100 % |

Sumber : Data Primer Yang Diolah Tahun 2012

Berdasarkan tabel IV.4 dapat diketahui bahwa frekuensi guru di SMA Negeri 5 berkasi berdasarkan golong terdapat pada golongan III sebanyak 10 orang atau sebesar 19 % dan golongan IV sebanyak 43 orang atau sebesar 81 %. Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut:



Gambar IV.4 Diagram Pie Frekuensi Guru Berdasarkan Golongan

Berdasarkan gambar IV.4 diketahui bahwa persentasi terbesar guru berdasarkan golongan berada pada golongan IV dan terkecil berada pada golongan III.

B. Deskripsi Data

1. Data Variabel Y (Kinerja Guru)

Data kinerja guru diperoleh melalui nilai kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa sebanyak 53 orang responden dengan skor tertinggi 576 dan skor terendah sebesar 559, dengan skor rata-rata 568,47 ; skor varians 38,14 ; dan skor simpangan baku sebesar 6,18 (Lampiran 21).

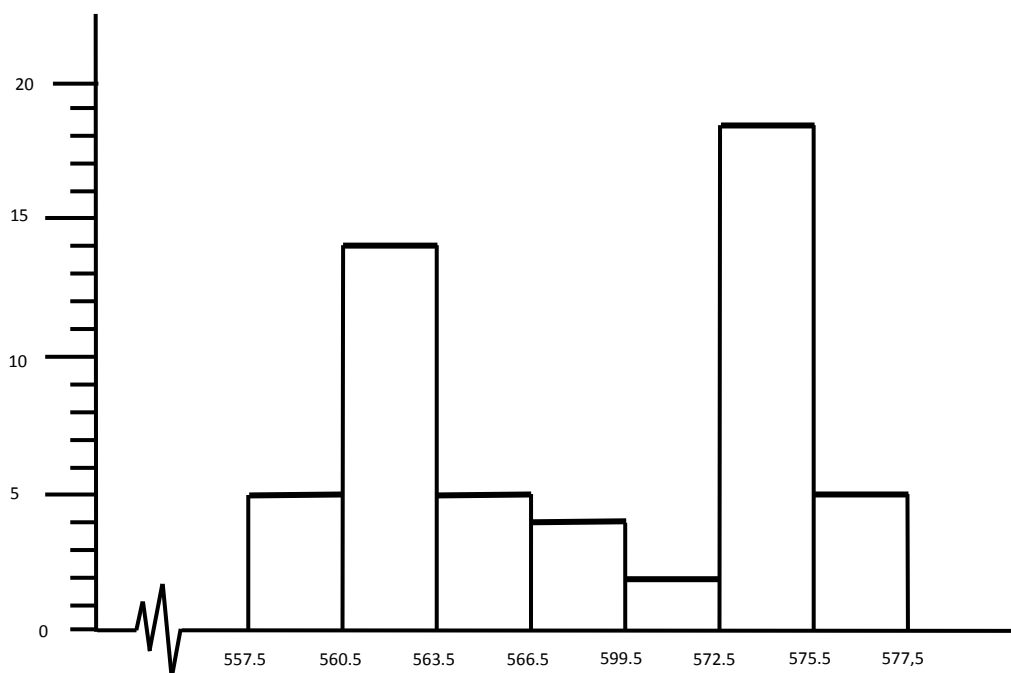
Data yang dikumpulkan menghasilkan distribusi frekuensi kinerja guru dan dapat dilihat dibawah ini. Dimana rentang skor sebesar 17, banyak kelas adalah 7 dan panjang kelas interval adalah 3 (Lampiran 19).

Tabel IV.5
Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja Guru)

| No | Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif |
|--------|----------------|-------------|------------|-------------------|-------------------|
| 1 | 558 - 560 | 557.5 | 559.5 | 5 | 9.43% |
| 2 | 561 - 563 | 560.5 | 562.5 | 14 | 26.42% |
| 3 | 564 - 566 | 563.5 | 565.5 | 5 | 9.43% |
| 4 | 567 - 569 | 566.5 | 568.5 | 4 | 7.55% |
| 5 | 570 - 572 | 569.5 | 571.5 | 2 | 3.77% |
| 6 | 573 - 575 | 572.5 | 574.5 | 18 | 33.96% |
| 7 | 576 - 578 | 575.5 | 577.5 | 5 | 9.43% |
| Jumlah | | | | 53 | 100.00% |

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2012

Untuk mempermudah penafsiran data kinerja guru, dapat dilihat pada gambar IV.5 berikut :



Gambar IV.5
Histogram Variabel Y (Kinerja)

Berdasarkan grafik histogram IV.5 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja yaitu 18 terletak pada interval kelas ke- 6 (enam) yakni antara 573 - 575 dengan frekuensi relatif sebesar 33,96 % dan frekuensi terendah

adalah 2 terletak pada interval kelas ke-5 (lima) yakni antara 570-572 dengan frekuensi relatif sebesar 3,77 %

2. Data Variabel X_1 (Kompensasi)

Data kompensasi diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala likert oleh 53 responden dengan skor tertinggi sebesar 150 dan skor terendah sebesar 114, dengan skor rata-rata 127,11 ; skor varians 66,833 ; dan skor simpangan baku sebesar 8,175 (Lampiran 21)

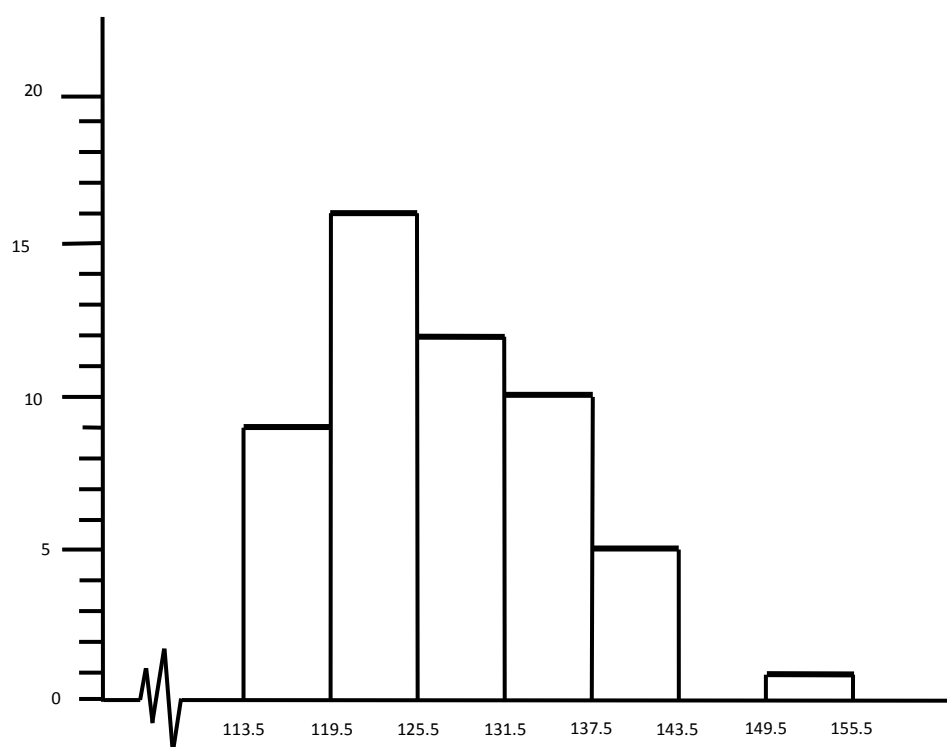
Tabel IV.6
Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Kompensasi)

| No | Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif |
|--------|----------------|-------------|------------|-------------------|-------------------|
| 1 | 114 - 119 | 113.5 | 119.5 | 9 | 16.98% |
| 2 | 120 - 125 | 119.5 | 125.5 | 16 | 30.19% |
| 3 | 126 - 131 | 125.5 | 131.5 | 12 | 22.64% |
| 4 | 132 - 137 | 131.5 | 137.5 | 10 | 18.87% |
| 5 | 138 - 143 | 137.5 | 143.5 | 5 | 9.43% |
| 6 | 144 - 149 | 143.5 | 149.5 | 0 | 0.00% |
| 7 | 150 - 155 | 149.5 | 155.5 | 1 | 1.89% |
| Jumlah | | | | 53 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Data yang dikumpulkan menghasilkan distribusi frekuensi kompensasi dan dapat dilihat dibawah ini. Dimana rentang skor sebesar 36, banyak kelas adalah 7 dan panjang kelas interval adalah 6 (Lampiran 17).

Mempermudah penafsiran data kompensasi, dapat dilihat pada gambar IV.6 Berikut :



Gambar IV.6
Histogram Variabel X₁ (Kompensasi)

Berdasarkan grafik histogram IV.6 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kompensasi yaitu 16 terletak pada interval kelas ke-2 (dua) yakni antara 120 – 125 dengan frekuensi relatif sebesar 30,19 %, dan frekuensi terendah adalah 0 terletak pada interval kelas ke – 7 (tujuh) yakni antara 144 - 149 dengan frekuensi relatif sebesar 0 %.

Tabel IV.7
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kompensasi

| Indikator | Jumlah Soal | No soal | Jumlah Skor Indikator |
|---------------------------|-------------|---|-----------------------|
| Kompensasi Langsung | 8 | 1,2,3,4,5,6,7,8 | 212 (51%) |
| Kompensasi tidak langsung | 25 | 9,10,11,12,13, 14,15,16,17,18, 19,20,21,22,23, 24,25,26,27,28, 29,30,31,32,33 | 202 (49%) |

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan nilai rata-rata indikator yaitu indikator kompensasi langsung mendapat hasil sebesar 51 % dan indikator kompensasi tidak langsung sebesar 49 % (Lampiran 22). Jadi, kesimpulannya indikator kompensasi langsung lebih dominan. Hal ini berarti kompensasi yang dapat menumbuhkan semangat kerja guru dalam menjalankan tugasnya adalah Kompensasi Langsung. Untuk mempermudah penafsiran nilai rata-rata indikator, dapat dilihat pada tabel IV.7 berikut :

Selanjutnya, data kompensasi berdasarkan nilai rata-rata sub indikator akan memunculkan hasil bahwa kompensasi guru yang paling tinggi skornya adalah gaji pokok. Maksudnya adalah hampir seluruh guru menginginkan gaji pokok yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka beserta keluarga. Dan yang terendah adalah Tunjangan Hari Tua maksudnya adalah setelah memasuki masa pensiun guru harus tetap dapat memenuhi kebutuhannya berapapun besarnya tunjangan hari tua yang diberikan oleh sekolah atau pemerintah (Lampiran 23).

3. Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Data disiplin kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala likert oleh 53 responden dengan skor tertinggi sebesar 155 dan skor terendah sebesar 126, dengan skor rata-rata 138,83 ; skor varians 51,72 ; dan skor simpangan baku sebesar 7,19 (Lampiran 21).

Tabel IV.8
Distribusi Frekuensi Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

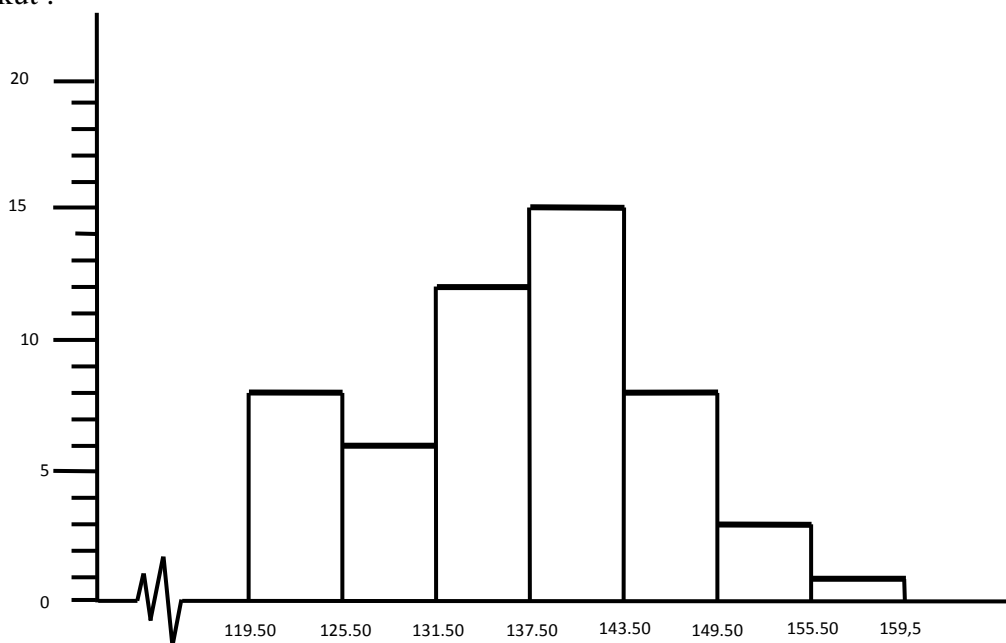
| No | Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif |
|--------|----------------|-------------|------------|-------------------|-------------------|
| 1 | 125 - 129 | 124.5 | 129.5 | 8 | 15.09% |
| 2 | 130 - 134 | 129.5 | 134.5 | 6 | 11.32% |
| 3 | 135 - 139 | 134.5 | 139.5 | 12 | 22.64% |
| 4 | 140 - 144 | 139.5 | 144.5 | 15 | 28.30% |
| 5 | 145 - 149 | 144.5 | 149.5 | 8 | 15.09% |
| 6 | 150 - 154 | 149.5 | 154.5 | 3 | 5.66% |
| 7 | 155 - 159 | 154.5 | 159.5 | 1 | 1.89% |
| Jumlah | | | | 53 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2012

Data yang dikumpulkan menghasilkan distribusi frekuensi disiplin kerja dan dapat dilihat dibawah ini. Dimana rentang skor sebesar 29, banyak kelas adalah 7 dan panjang kelas interval adalah 5 (Lampiran 18).

Mempermudah penafsiran data disiplin kerja, dapat dilihat pada gambar IV.9

Berikut :



Gambar IV.7
Histogram Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Berdasarkan grafik histogram IV.7 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel disiplin kerja yaitu 15 terletak pada interval kelas ke - 4 (empat) yakni antara 140 – 144 dengan frekuensi relatif sebesar 28,30 %, dan frekuensi terendah adalah 1 terletak pada interval kelas ke – 7 (tujuh) yakni antara 155 – 159 dengan frekuensi relatif sebesar 1,89 %.

Selanjutnya, data disiplin kerja berdasarkan nilai rata-rata indikator yaitu indikator kehadiran mendapat hasil sebesar 32,78 %, indikator kualitas pekerjaan yang dilakukan sebesar 33,7 % dan indikator penggunaan jam kerja sebesar 33,52 % (Lampiran 24). Jadi, kesimpulannya indikator kualitas pekerjaan yang dilakukan lebih dominan. Hal ini berarti indikator yang menjadi pendorong setiap guru dalam menjalankan tugasnya adalah disiplin kerja yang berorientasi pada kualitas pekerjaan yang dilakukan. Untuk mempermudah penafsiran nilai rata-rata indikator, dapat dilihat pada tabel IV.9 berikut :

Tabel IV.9
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Disiplin Kerja

| Indikator | Jumlah Soal | No soal | Jumlah Skor Indikator |
|-----------------------------------|--------------------|--|------------------------------|
| Kehadiran | 12 | 1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10,11,12 | 195 (32,78 %) |
| Kualitas Pekerjaan yang Dilakukan | 14 | 13,14,15,16,17,18, 19,20,22,23,24, 25,26 | 200,3 (33,7) |
| Penggunaan Jam Kerja | 11 | 27,28,29,30,31,32, 33,34,35,36,37 | 199,9 (33,52%) |

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2012

Selanjutnya, data kompensasi berdasarkan nilai rata-rata sub indikator akan memunculkan hasil bahwa disiplin kerja guru yang paling tinggi dipengaruhi oleh mempersiapkan sumber dan metode yang akan digunakan. Maksudnya adalah hampir seluruh guru mempersiapkan sumber dan metode belajar yang akan

digunakan sebelum mengajar agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan disiplin kerja guru yang paling rendah di pengaruhi oleh terdapatnya guru yang meninggalkan sekolah sebelum jam kerja berakhir. Maksudnya adalah meninggalkan jam kerja lebih awal dapat berpengaruh terhadap menurunnya disiplin kerja guru yang kemudian akan menurunkan kinerja guru tersebut (lampiran 25).

B. Analisis Data

Dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya.

Tabel IV.10
Analisis Persamaan Regresi, Uji Hipotesis, dan Analisis Koefisien Korelasi

| No | Uraian | Nilai | Keterangan |
|----|---------------------------------------|---------|---|
| 1 | n | 53 | Responden |
| 2 | Persamaan Regresi | | |
| | Konstanta (α) | 477,356 | $\hat{Y}= 477,356 + 0,299 X_1$ $+ 0,383 X_2$ |
| | koefosien X_1 (Kompensasi) | 0,299 | |
| | koefosien X_2 (Disiplin Kerja) | 0,383 | |
| 3 | Uji Hipotesis | | |
| | X_1 (Kompensasi) | | $t_{hitung} > t_{tabel}$ (signifikan) |
| | a. t_{hitung} | 2,832 | |
| | b. t_{tabel} | 2,310 | |
| | X_2 (Disiplin Kerja) | | $t_{hitung} > t_{tabel}$ (signifikan) |
| | a. t_{hitung} | 3,191 | |
| | b. t_{tabel} | 2,302 | |
| 4 | Analisis Koefisien Korelasi | | |
| | a. X_1 (Kompensasi) | 0,372 | 0,20 – 0,399 = Rendah |
| | b. X_2 (Disiplin Kerja) | 0,411 | 0,40 – 0,599 = Sedang |
| | c. X_1X_2 | 0,796 | 0,60 – 0,799 = Kuat |
| 5 | Daterminasi (R^2) | 0,634 | |

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Persamaan Regresi

Analisis persamaan regresi berganda digunakan untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikan atau diturunkan. Berdasarkan tabel Analisis Regresi Berganda (Lampiran 30. d) terlihat bahwa konstanta sebesar 477,356 sedangkan koefisien untuk kompensasi sebesar 0,299 dan koefisien untuk disiplin kerja sebesar 0,383. Dari koefisien tersebut, dapat di tuliskan persamaan regresinya, yaitu : $\hat{Y} = 477,356 + 0,299X_1 + 0,383X_2$

Tabel koefisien diatas, nilai konstanta (α) sebesar 477,356, artinya jika kompensasi dan disiplin kerja nilainya 0 (nol), maka kinerja guru nilainya positif 477,356. Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,299, artinya jika variabel disiplin kerja nilainya tetap dan kompensasi ditingkatkan sebesar 1, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,299. Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,383, artinya jika variabel kompensasi nilainya tetap dan disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,383.

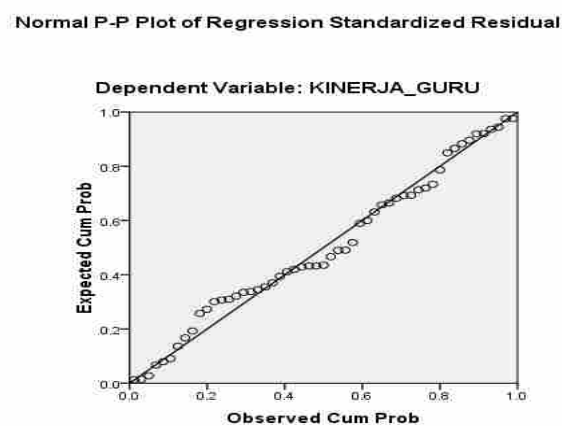
2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi(α) = 5 % atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS 16

(Lampiran 30.a) diketahui signifikansi = 0,790 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga asumsi kenormalan pada residual persamaan regresi yang terbentuk telah terpenuhi.

Selain dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian juga dilakukan dengan menggunakan grafik normal p-p plot. Pada grafik normal p-p plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal p-p plot:



Gambar IV.8
Normal Probability Plot

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa asumsi kenormalan terpenuhi karena titik-titik plot sebaran data berada sangat dekat dengan garis 45^0 .

b. Uji Linearitas

Analisis Linier dilakukan melalui uji anova untuk setiap variabel bebas terhadap variabel dependennya.

Tabel IV.11
Tabel Anova Untuk Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja

| No | Uraian | Nilai | Keterangan |
|----|--|--------|---|
| 1 | F-Linearity Kompensasi dan Kinerja | 74,843 | F Deviation from Linierity > 0,05 (Terdapat Hubungan Linier) |
| | a. Alfa | 0,05 | |
| | b. F Deviation from Linierity | 1,340 | |
| 2 | F-Linearity Disiplin Kerja dan Kinerja | 57,177 | F Deviation from Linierity > 0,05 (Terdapat Hubungan Linier) |
| | a. Alfa | 0,05 | |
| | b. F Deviation from Linierity | 0,563 | |

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F-Liniearty untuk hubungan linier Kompensasi dan Kinerja guru adalah 74,843. Pada kolom output F-Deviation from Linierity, nilai $F = 1,348$, (Lampiran 29.a) Karena F-Deviation from Linierity lebih besar dari 0,05, maka informasi tambahan ini menunjukkan bahwa asumsi linieritas cukup kuat.

Berdasarkan tabel IV.11 diperoleh nilai F-Liniearty untuk hubungan linier Disiplin Kerja dan Kinerja guru adalah 57,177. Pada kolom output F-Deviation from Linierity, nilai $F = 0,563$, (Lampiran 29.b). Karena F-Deviation from Linierity lebih besar dari 0,05, maka informasi tambahan ini menunjukkan bahwa asumsi linieritas cukup kuat.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Pengujian b_1 (Kompensasi)

Uji t dapat dilihat dalam tabel (lampiran 30.d), diperoleh t_{hitung} sebesar 2,832 dan t_{kritis} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $53 - 2 - 1 = 50$. Di dapat t_{kritis} adalah 2,302 (lampiran 27). Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,832) > t_{kritis} (2,310)$ jadi hipotesis nol ditolak, jadi kesimpulannya yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengujian b_2 (Disiplin Kerja)

Uji t dapat dilihat dalam tabel (lampiran 30.d), diperoleh t_{hitung} sebesar 3,191 dan t_{kritis} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $53 - 2 - 1 = 50$. Di dapat t_{kritis} adalah 2,302 (lampiran 27). Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (3,191) > t_{kritis} (2,302)$ jadi hipotesis nol ditolak, jadi kesimpulannya yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji Koefisien Regresi simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi simultan yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Koefisien regresi simultan dapat dilihat pada tabel ANOVA (lampiran 30.c)

Berdasarkan tabel, F_{hitung} sebesar 43,26. F_{Kritis} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df_1 = k$ atau 2 dan $df_2 = n-k-1$ atau $53 - 2 - 1 = 50$. Didapat

F_{kritis} adalah 3,1826 (Lampiran 26). Dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (43,26) > F_{tabel} (3,1826)$ jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

4. Analisis Koefisien Korelasi

a. Uji Koefisien Parsial

Korelasi parsial merupakan koefisien korelasi antara dua variabel jika variabel lainnya konstan (sebagai variabel kontrol), pada hubungan yang melibatkan lebih dari dua variabel. Koefisien korelasi parsial terdiri dari :

1) Koefisien Korelasi Parsial antara Kinerja (Y) dan Kompensasi (X_1) apabila Disiplin Kerja (X_2) Konstan

Koefisien korelasi parsial antara kinerja dan kompensasi apabila disiplin kerja dibuat konstan dapat dilihat pada tabel (Lampiran 30.e) berdasarkan tabel diperoleh koefisien korelasi Zero Order (tanpa variabel kontrol) sebesar 0,784. Sedangkan setelah variabel disiplin kerja dikendalikan, nilai koefisien, nilai koefisien korelasi menjadi sebesar 0,372. Disini terjadi penurunan korelasi setelah disiplin kerja yang dikendalikan (dibuat tetap). Jadi kesimpulannya jika disiplin kerja adalah sama, maka hubungan positif antara kinerja dan kompensasi akan menurun.

Hubungan kinerja dengan kompensasi jika disiplin kerja sama adalah 0,372. Karena nilai lebih mendekati 0 (nol) maka hubungan lemah. Nilai koefisien bertanda positif yang berarti hubungan positif, artinya jika kompensasi tinggi maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya.

Dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,007 kurang dari 0,05 maka hipotesis nol di tolak, kesimpulannya yaitu ada hubungan yang berarti antara kinerja dengan kompensasi jika disiplin kerja adalah sama untuk guru.

2) Koefisien Korelasi Parsial antara Kinerja (Y) Dan Disiplin Kerja (X₂)

Apabila Kompensasi (X₁) Konstan

Koefisien korelasi parsial antara Kinerja dan Kompensasi apabila Disiplin Kerja dibuat konstan dapat dilihat pada tabel (Lampiran 30.e) berdasarkan tabel diperoleh koefisien korelasi Zero Order (tanpa variabel kontrol) sebesar 0,790. Sedangkan setelah variabel disiplin kerja dikendalikan, nilai koefisien, nilai koefisien korelasi menjadi sebesar 0,411. Disini terjadi penurunan korelasi setelah disiplin kerja yang dikendalikan (dibuat tetap). Jadi kesimpulannya jika disiplin kerja adalah sama, maka hubungan positif antara kinerja dan kompensasi akan menurun.

Hubungan kinerja dengan kompensasi jika disiplin kerja sama adalah 0,411. Karena nilai lebih mendekati 0 (nol) maka hubungan lemah. Nilai koefisien bertanda positif yang berarti hubungan positif, artinya jika kompensasi tinggi maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya. Dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,002 kurang dari 0,05 maka hipotesis nol di tolak, kesimpulannya yaitu ada hubungan yang berarti antara kinerja dengan disiplin kerja jika kompensasi adalah sama untuk guru.

b. Uji Korelasi Simultan

Uji korelasi simultan merupakan angka yang menunjukkan keeratan hubungan dan arah hubungan antar dua atau lebih variabel secara bersama-sama dengan

variabel lain. Uji korelasi simultan dapat ditunjukkan pada tabel (lampiran 30.b) dengan melihat nilai R. Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai R sebesar 0,796 berarti nilai R termasuk kategori (0,60 – 0,799), maka keeratan hubungan antara kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) tergolong kuat.

5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dapat ditunjukkan dalam tabel (lampiran 30.b) dengan melihat R^2 (R Square) adalah 0,634. Jadi varians dari variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan yaitu 63,4 % sedangkan sisanya sebesar 36,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

6. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan bebas dari adanya gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Tabel IV.12
Uji Asumsi Klasik

| No | Uraian | Nilai | Keterangan |
|----|-----------------------------|-------|--|
| 1 | Multikolinearitas | | |
| | a. Tolerance > 0,1 | 0,375 | Tolerance |
| | b. VIF < 10 | 2,563 | VIF |
| 2 | Heteroskadasitas | | |
| | a. Kompensasi (X_1) | | |
| | Parameter X_1 | 0,22 | Parameter X_1 > Signifikansi (Tidak Signifikan) |
| | Signifikansi | 0,05 | |
| | b. Disiplin Kerja (X_2) | | |
| | Parameter X_2 | 0,978 | Parameter X_2 > Signifikansi (Tidak Signifikan) |
| | Signifikansi | 0,05 | |

Sumber : Data sekunder yang diolah tahun 2012

Berdasarkan tabel IV.12 dapat dijelaskan bahwa :

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terhadai hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dalam tabel (lampiran 30.f)

Berdasarkan tabel IV.12 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari variabel kompensasi dan disiplin kerja sebesar 0,375 yang berarti lebih dari 0,1 dan VIF sebesar 2,663 yang berarti kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedasitas. Heteroskedasitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat nilai koefisien parameter dari variabel independenya. Berdasarkan hasil output (Lampiran 30.g) terlihat bahwa koefisien parameter untuk variabel X_1 sebesar 0,222 yang tidak signifikan pada 0,05 yang berarti tidak ada heteroskedasitas. Sedangkan koefisien parameter untuk variabel X_2 sebesar 0,978 yang tidak signifikan pada 0,05 yang berarti tidak ada heteroskedasitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedasitas pada model regresi.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kompensasi akan diikuti peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 5 Bekasi. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial $t_{hitung} (2,832) > t_{kritis} (2,3109)$, dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 % atau tingkat signifikansi sebesar 5% dengan derajat kebebasan 50. Gaji pokok yang sesuai dengan beban pekerjaan disertai dengan tunjangan-tunjangan akan memotivasi guru dalam bekerja sehingga kinerja guru meningkat. Sebagian besar guru merasa puas dengan tunjangan yang sekolah berikan, hal ini disebabkan sekolah memberikan beragam jenis tunjangan. Kinerja seorang guru tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin tinggi disiplin kerja akan diikuti peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 5 Bekasi. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial $t_{hitung} (3,1917) > t_{kritis} (2,3109)$, dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 % atau tingkat signifikansi sebesar 5% dengan derajat kebebasan 50. Mengenai Disiplin Kerja guru harus pula diimbangi dengan mental dan moral yang baik. Tanpa dukungan disiplin kerja guru yang baik, sulit sekolah untuk mewujudkan tujuannya. Untuk dapat memacu dan meningkatkan disiplin kerja seorang guru, tentunya harus diperhatikan lebih dahulu faktor-faktor yang

mempengaruhinya. Melalui disiplin akan timbul keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial.

Berdasarkan data yang diperoleh ternyata di SMA Negeri 5 Bekasi tercipta dengan baik hubungan interpersonalnya, terbukti dari sikap guru yang saling memberikan bantuan dengan teman sekerja yang mengalami kesulitan. Kinerja guru yang tinggi juga dapat tercipta karena adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan, pimpinan dengan guru, karyawan dengan karyawan dan guru dengan karyawan. Sebagian besar guru dan karyawan merasa adanya kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan. Kerja sama ini diperlukan apabila berkaitan dengan pembuatan surat keputusan, administrasi keuangan, kesiswaan serta saran dan prasarana. Pimpinan (kepala sekolah) melibatkan guru dalam program kerja tahunan, tata tertib serta surat pembagian tugas mengajar karena keputusan tersebut terkait dengan persetujuannya. Kerja sama sesama karyawan diperlukan bila diaitkan dengan masalah pelaksanaan kerja tim, seperti jadwal piket, laporan keuangan dan inventarisasi barang-barang. Hubungan antara guru dan karyawan terjalin dengan baik sehingga tidak menimbulkan kesenjangan status dan tercipta saling menghormati.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi secara simultan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $(k, n-k-1)$ atau $(2, 50)$ menunjukkan $F_{hitung} (43,260) > F_{kritis} (3,182)$ yang berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sma negeri 5 Bekasi. Secara keseluruhan, sumbangan pengaruh dari kompensasi dan disiplin kerja yang dapat dilihat dari R Square $(R)^2$

yaitu sebesar 0,634. keadaan ini dapat diartikan bahwa variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kompensasi dan disiplin kerja sebesar 63,4% sedangkan 36,6% berasal dari faktor lain yang tidak diteliti.

D. Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun disadari penelitian ini tidak sepenuhnya mencapai pada tingkat kebenaran mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan masih banyak terdapat keterbatasan dalam kegiatan penelitian yang antara lain adalah :

1. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar seperti yang diharapkan.
2. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti untuk meneliti lebih dalam.
3. Kesibukan para responden sehingga menyebabkan kesulitan dalam proses pengumpulan data.
4. Instrumen penelitian untuk variabel kinerja guru yang diperoleh melalui data sekunder berupa DP3 guru diduga kurang mewakili tiap indikator untuk mengukur kinerja guru, sehingga menyebabkan hasil penelitian kurang maksimal.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 5 Bekasi, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa :

1. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
 - a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Guru. Artinya jika kompensasi naik, maka kinerja guru akan naik pula, dan sebaliknya
 - b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru. Artinya jika disiplin kerja naik, maka kinerja guru akan naik pula, dan sebaliknya
 - c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru. Artinya jika kompensasi dan disiplin kerja naik, maka kinerja guru akan naik pula, dan sebaliknya
2. Hasil Pengujian Keeratan Hubungan :
 - a. Keeratan hubungan antara kompensasi dan kinerja guru adalah rendah.
 - b. Keeratan hubungan antara kompensasi dan kinerja guru adalah sedang.
 - c. Keeratan hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru adalah kuat.

3. Varians kinerja guru ditentukan secara simultan oleh kompensasi dan disiplin kerja sebesar 63,4 % sedangkan sisanya sebesar 36,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yang kemungkinan disebabkan oleh tingkat pendidikan dan fasilitas kerja.

B. Implikasi

Penerapan sistem kompensasi yang dilakukan oleh sekolah dan diikuti dengan disiplin kerja oleh guru ternyata mempunyai pengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kinerja guru SMA Negeri 5 Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru.

Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja guru yang akan memotivasi dan mendorong guru untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, dikarenakan guru tidak hanya ingin mendapat pemenuhan kebutuhan yang bersifat finansial saja, akan lebih baik lagi jika sekolah memenuhi kebutuhan guru yang bersifat nonfinansial.

Setiap sekolah pasti menginginkan sosok tenaga kerja yang berkinerja tinggi agar mampu menuntaskan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien pada akhirnya tujuan yang telah direncanakan sukses diraih, agar setiap guru mampu menciptakan kinerja yang optimal maka perlunya penerapan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya, menguasai 10 kompetensi mengajar dengan baik, ulet dalam setiap pekerjaannya, menciptakan hubungan yang

baik antar sesama rekan sejawat, kepala sekolah dan anak didik. Selain itu, pihak sekolah harus memenuhi segala sarana dan prasarana pembelajaran dan menciptakan iklim kerja yang baik.

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan dan disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten akan mampu menciptakan kinerja guru yang optimal.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan diatas, saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah :

1. Pemberian tunjangan yang berbasis prestasi kerja atau beban kerja dipandang lebih tepat untuk mendorong kinerja guru. Ketepatan penataan remunerasi guru (gaji, tunjangan, dan lainnya) penting bagi perwujudan keadilan dan proporsionalitas struktur gaji atau tunjangan yang diterima guru.
2. Setiap guru diharapkan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan konsistensinya dalam mengajar sehingga tujuan institusional sekolah dapat tercapai.
3. Kepala sekolah hendaknya lebih memperhatikan kehadiran guru disekolah, sehingga disiplin kerja dapat ditingkatkan dan memacu kinerja yang optimal.
4. Sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, disarankan bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih dalam mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin

kerja terhadap kinerja guru, untuk menggunakan alat ukur penelitian dari variabel kinerja guru dengan menggunakan alat ukur penelitian dengan menggunakan data primer yang diduga lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Sharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Byars, Lloyd L. & Leslie W. Rue, *Human Resource*, ninth edition. New York: McGraw-Hill, 2008
- Cumings, Thomas G & Christoper G worley, *Organization Development and Change*. South-Western: Cengage Learning, 2008
- Daff, Richard L, *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2008
- David A. Cenzo, Stephen P. Robbins. *Human Resource Management*. New York: Jhon Wiley dan Son. Inc, 2001
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 jilid 2 (Terjemahan). Jakarta: PT. Indeks, 2007
- Farhoni Abdulrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002
- Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalialia*. Terjemahan Moh. Masud. Jakarta: Erlangga, 1997
- Garry Dessler, Tan Chwee Haunt. *Human Resource Management (An Asian Pespectif)*. Singapore: Prentice Hall, 2006
- Ghozali, Imam. *Ekonometrika*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro, 2009
- Gibson, James L. Dkk. *Organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga, 2002
- Griffin, Ricky W, *Manajemen* jilid 1 edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga, 2003
- Griffin, Ricky W dan Ronald J. Ebert. *Bisnis*. Edisi keenam. Alih bahasa: Edina Cahyaningsih Tarmidzi. Jakarta: Prenhallindo, 2003
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002

- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007
- Ilyas Yaslis, *Kinerja Teori dan Penilaian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI, 2001
- Makmur Syarif, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009
- Mathis, Robert L & John H. Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat, 2002
- Moenir, A.S. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung, 1996
- Nitisemito S Alex, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia, 1991
- Pangabeian S Mutiara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004
- Priyatno, Dewi *SPSS analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava media, 2009
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Performance Apraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2004
- Sastrohafiwiryo, B. Siawanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Soeroto, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2003
- Sudjana, *Metodologi Statistika*. Bandung: Tarsito, 2002
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV alfabeta, 2007
- Tua Efendi Hariandja, Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2007
- Umar Husein, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005

RIWAYAT HIDUP



Wuri Handayani, dilahirkan di Jakarta, 20 Januari 1990. Anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Khamami dan Ibu Karmini. Bertempat tinggal di Jalan Swadaya Rt. 003 /Rw. 04 No. 95 Kelurahan Jati Kramat Kecamatan Jati Asih Bekasi 17421.

Pendidikan formal yang telah ditempuh adalah SD Negeri Jati Kramat IV lulus tahun 2002. Pada tahun yang sama masuk SMP Negeri 23 Bekasi lulus pada tahun 2005, kemudian melanjutkan ke SMA Negeri 5 Bekasi lulus pada tahun 2008. Pada tahun 2008 penulis diterima sebagai mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Program Studi Pendidikan Ekonomi Koperasi. Pengalaman Mengajar Penulis: Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMA Negeri 67 Halim Perdana Kusuma (Mengajar mata pelajaran ekonomi di kelas XI), Mengajar privat Sulung Anugrah Kautsar (Mengajar semua mata pelajaran pada jenjang SMP, Juni 2011-sekarang).